

2012年12月18日 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会／ヒアリング

派遣ユニオン 書記長 関根秀一郎

第1 団体の概要

1、派遣ユニオン／全国ユニオン

2、NPO法人派遣労働ネットワーク

3、最近の動向

① 繰り返される派遣切り

派遣トラブルホットライン

② 労働者として最低限の権利さえ認められない登録型派遣

伊予銀行事件 別紙ILO勧告

トルコ航空事件 2012年12月5日 東京地裁判決

③ 再び拡大する偽装請負

『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』（37号告示）に関する疑義応答集」の問題点

第2 労働者派遣制度についての基本的考え方

1、登録型派遣、製造派遣の禁止を

2、特定派遣を許可制にすべき

3、「常時雇用」の範囲を適正化し、文字通り「常時雇用」に限定すべき

4、派遣可能期間制限を1年に短縮すべき

5、派遣先の責任を強化すべき

～団体交渉応諾義務、育児介護休業、賃金支払いの連帯責任など

6、派遣労働者の均等待遇、差別禁止を

7、派遣労働者のキャリアアップについて

第3 労働者派遣という働き方の望ましい方向

1、派遣労働者の雇用の安定を実現するためには「常用型派遣」を原則とすべき

2、マージン率の上限を設定すべき

3、労働契約申し込みみなし規定の適用拡大を

以上

登録型派遣で繰り返される派遣切り

改正派遣法修正の悪影響が...

～第25回派遣トラブルホットライン報告～

リーマンショック後の大量派遣切りから4年、派遣労働者保護をうたった改正法が成立し10月1日から施行されます。しかし、日雇い派遣は原則禁止となるものの、政府原案にあった登録型派遣や製造派遣の原則禁止は国会の修正により削除されてしまいました。

「改正派遣法を活用しよう」という呼びかけの下に実施した7月7日、8日のホットラインには、2日間で103人、183項目の相談が寄せられました。相談のほとんどが「登録型派遣労働者」からのもので、労働条件やハラスメントをめぐる苦情要望を出しても、それが解雇や雇止めにつながってしまう現状を明らかにしています。

ILOは日本の登録型派遣の現状に大いなる危惧を表明し、日本政府に対して年内に詳細な報告を提出するよう求めました。派遣ネットは、引き続き労働者派遣法の抜本見直しを求めて行きます。

◆ 第25回 ホットライン 実施要綱 ◆

- 日時 2012年7月7日(土)・8日(日) 午前10時～午後8時
- 窓口 NPO法人・派遣労働ネットワーク (☎03-5354-6250)
- 対応 弁護士、NPO、ユニオンの相談スタッフ等が対応

— 相談内容の集計結果(項目別)—

2日間で受け付けた相談の項目内訳 (%は相談者数に対する比率)

相談内容	今回(2012年7月)	前回(2011年7月)
雇止め(契約打ち・更新なし)	23(22.3%)	31(31.6%)
解雇(契約の中途解除等)	22(21.4%)	8(8.1%)
差別・ハラスメント	20(19.4%)	11(11.2%)
労働条件の変更	17(16.5%)	8(8.1%)
労働時間・賃金(通勤費含む)	16(15.5%)	12(12.2%)
契約と実際が違う	14(13.6%)	10(10.2%)
賃金不払い(休業手当・残業割増)等	13(12.6%)	22(22.4%)
雇用保険・社会保険	10(9.7%)	5(5.1%)
違法派遣(偽装請負・二重派遣等)	7(6.8%)	5(5.1%)
期間制限違反・直接雇用希望	6(5.8%)	3(3.0%)
産休・育児休業	5(3.0%)	7(7.1%)
事前面接	5(3.0%)	3(3.0%)
退職トラブル	5(3.0%)	4(4.0%)
仕事の紹介がない	4(4.9%)	5(5.1%)
紹介予定派遣トラブル	3(2.9%)	3(3.0%)
労災・安全衛生	1(1.0%)	4(4.0%)
その他	12(11.7%)	4(4.0%)
派遣関連相談の総項目数	183<103人>	145<98人>

相談の特徴・ポイント

「リーマンショック後の2年余で雇用を打ち切られた非正規労働者は約30万人。厚生労働省はその半分以上が派遣労働者と発表しました。（「非正規労働者の雇止め等の状況」集計結果）。あの大量派遣切りから4年、国会で改正派遣法が成立し、10月1日から施行されます。

矛盾が集中する登録型派遣労働者

今年の派遣トラブルホットラインでは、相談者のほとんどが登録型派遣労働者（日雇派遣・紹介予定派遣・常用型派遣をあわせて10件のみ）でした。派遣をめぐるトラブルは、相変わらず登録型派遣労働者に集中していることがわかります。

相談内容では、雇止め、解雇、ハラスメント、労働条件の変更などに関する項目が上位を占めています（「相談内容の集計結果」表参照）。東日本大震災直後の昨年の場合、雇止めと賃金不払いに集中していたのとは様変わりです。

派遣元・派遣先の調整システムが機能していない

急増した相談は、「解雇（契約の中途解除）」・「ハラスメント」・「労働条件の変更」の3項目です。相変わらず派遣先の一時的な都合による解雇・雇止めが目立ちます。モンスタークレイマーやハラスメントの被害を受けた派遣労働者の言い分よりも派遣先の意向が優先します。そして派遣元は派遣先にはっきりと物申すより、労働者にしわよせしがちです。派遣労働者からの苦情申立は、逆に解雇や雇止めにつながりかねません（事例6、7、8、9）。

派遣労働者はもっと声をあげ、要求の実現や現行労働者派遣制度の改正をめざしていかなければなりません。

雇用の不安定が労働者の権利主張を押しとどめる

厳しい状況の中でも派遣労働者の人間としての権利を求める声は強まっています。「産前産後休暇や育児休業をとりたい」との相談は昨年より減りましたが、年々増加傾向にあります。しかし、行政でも十分対応できず、ユニオンに回されてくる事例さえあります（事例22）。

登録型派遣労働者にとって最大の問題は、要望を出そうとすると派遣会社から契約満了・雇止めをちらつかされることです（事例16）。雇用の不安定が権利主張を思いとどまらせるのです。

それでも強まる、均等待遇を求める声

改正派遣法では、マージン率など派遣会社の情報公開義務が拡大し、派遣労働者に対する派遣料金明示義務が課されます。また、派遣先労働者との均衡処遇配慮義務や無期雇用への転換推進努力義務も導入されました。

派遣先正社員との労働条件格差には、大きな不満が渦巻いています（事例15、事例23）。均等待遇の実現へ向けて、さらに一步踏み出す必要があります。

求められる違法・脱法派遣への厳しい規制

偽装請負・偽装雇用・専ら派遣・事前面接……。違法・脱法は後を絶ちません。悪質な違法派遣先に対する「労働契約申し込みみなし制度」は、実施が2015年10月に延期されてしまいましたが、派遣ネットは、トラブルの具体的解決へ向けた取り組みを支援しながら、さらなる法改正や法運用の改善を求めています。

派遣・偽装請負関連の相談事例

時給は入札次第 派遣先に評価されてもマージンに吸い取られる

【相談事例1】一般派遣（官庁）・女性

同じ派遣先に5年間勤務してきたが、入札で2,3年毎に派遣元が変わってしまう。時給も1500円から、1200円、1000円へとどんどん下がってしまった。なんとかならないか。

【相談事例2】研究職派遣・男性

派遣先がスタッフの賃金を上げてほしいということで契約料金を30円アップしてくれた。ところが、時給は10円しか上がらなかった。到底納得できない。違法ではないのか？

派遣先の一方向的都合で解雇・雇止め

【相談事例3】データ入力等・30代・女性

1ヶ月契約を更新し続けて8か月勤務している。ところが派遣先の業務が縮小するというので、今まで働いていたスタッフの3割程度は雇止めになりそう。生活のため時給の高い夜間勤務を続けてきたが、なんとか残れないだろうか。

【相談事例4】一般派遣・30代・女性

3ヶ月契約を更新したばかりのところで、突然今月で仕事が終了と通告された。異議を唱えると、派遣会社の社員3人に取り囲まれ無理やり退職届を書かされた。契約期間分の賃金を請求したい。

【相談事例5】一般派遣・30代・女性

3ヶ月更新でもうすぐ1年になるところで、派遣先の受託終了を理由に雇止めを通告された。しかし、同じ仕事の募集記事が新たに出ているのを見つけた。入ったときはもっと長期で働けるという話だったはずなのに・・・。

クレーム対応・ハラスメント被害の結果は・・・「雇止め」

【相談事例6】テレマーケティングの営業・50代・男性

3ヶ月更新を繰り返し5年間同じ派遣先で働いてきた。派遣先社員と対等あるいはそれ以上の仕事をしてきたと思っている（何度も表彰を受けてきた）が、モンスタークレームにつかまってしまい、その責任を取られる形で雇止めを通告された。派遣会社は一定の理解を示してくれてはいるが、派遣先の言い分に従わざるをえないようだ。勤続することで高めてきた仕事の能力がたちまち無にされてしまうのが空しい。

【相談事例7】専門的派遣・30代・男性

派遣先の上司が変わったところで突然業務上のミスを指摘されるようになった。どうも私がズバズバものを言うのが気にいらぬらしい。今まで3ヶ月契約だったのが1ヶ月契約に切り替えられ、次は雇止めになりそうだ。3年間派遣先社員と遜色のない仕事をしてきたとの自負があるのに残念でならない。

【相談事例8】事務系派遣・30代・女性

派遣先上司からの嫌がらせについて派遣先親会社の苦情処理窓口で相談したところ、派遣先と直接話すことを勧められた。ところが、かえってこじれてしまい、契約満了として雇止めになった。派遣元はすぐに次の仕事を紹介するといっていたが、2週間以上経っても未だに何も言ってこない。派遣先・派遣元双方のやり方に納得がいけない。

【相談事例9】専門派遣・30代・女性

外資系の会社に派遣されていたが、上司である日本人役員のパワハラ、セクハラがひどく、体調を崩してしまった。現在派遣元・派遣先の間で今後の対応についての調整が行っているようだが、なかなか方針が決まらなくて困っている。

法改正・行政指導のしわ寄せも、労働者に・・・

【相談事例10】事務系派遣・30代・女性

半年契約を更新し続け同じ派遣先で勤続10年になる。ところが政令指定の26業務にはあたらないと指導されたらしく、期間制限違反を免れるため突然雇止めを通告された。派遣元と派遣先の言い訳が二転三転していて、許せない！

【相談事例11】事務機器操作・女性

5年間事務機器操作で働いてきたが、実際は一般事務に近い。最近行政から指摘を受けたため派遣会社は派遣先に自由化業務にしてほしいと申し出た。ところが、派遣先が同意しないため、雇止めになる。派遣先は別の派遣会社に移って、今までどおり事務機器操作の名目で働いたらどうかと言っているが・・・どうしたらいいか。

【相談事例12】一般派遣・30代・女性

新卒時は正社員で就職したがパワーハラスメントにあい退職。次の会社では長時間労働で体をこわした。昨年からは派遣でも「長期のしごと」ということで働き始めたが、1年経ったところで、期間制限にひっかかるからと突然雇止めを通告をされた。派遣会社は次の会社を紹介すると言っているが・・・。

【相談事例13】一般派遣・30代・男性

同じ派遣先に9年近く働いてきた。派遣法改正の影響か、派遣契約は打ち切りになるが、派遣先の直接雇用になる可能性も出てきている。しかし、正社員ではなく契約社員ということになりそう。労働条件はどのようになるのだろうか？

【相談事例14】一般事務・女性

専門的業務についての行政指導が厳しくなったせいか、専門派遣から一般派遣に変更され、派遣会社も変更された。ところがそれをいいことに、派遣先はなし崩し的に担当業務を拡大してくる。時給は全く変わっていないのに・・・。

労働条件の一方的変更、切り下げをはねかえすのは難しい

【相談事例15】一般派遣（電話交換業務）40代・女性

8年半同じ職場で働いているが、正社員と同じ仕事をしていても労働条件には大きな格差がある。いずれ電話交換業務を廃止するとの噂もあり、今回労働契約の内容が若干変更されたが、心配でならない。とにかく何らかの形で仕事を続けられるようにしてほしい。

【相談事例16】OA機器操作・50代・女性

3ヶ月更新で同じ派遣先に約3年働いている。1回目の更新時には業務内容・賃金ともに一方的に変更された。契約外の業務が多くなったため、時給のアップを要求したが、派遣会社は不満なら次は契約満了になりますとおどしてくる。諦めなければならないのだろうか？

【相談事例17】 専門派遣・30代・女性

専門業務で同じ派遣先で4年働いている（現在は6ヶ月契約）。近々派遣先が移転する予定だが、その場合通勤費が一挙に高くなる。現在も派遣会社によって通勤費が出るところと出ないところがあるようだが、どう対応したらよいだろうか？

退職トラブルと雇用保険の取扱い

【相談事例18】 専門派遣・40代・女性

3ヶ月契約の更新を重ね、これまで5年間同じ派遣先で働いてきた。ところが事業所が再編で統合されることになり、突然雇止めを通告された。派遣元からは次の仕事を紹介されたが、遠隔地への出張があるので断ったところ（育児中である）、雇用保険の離職理由で自己都合退職にされてしまった。

【相談事例19】 一般派遣・40代・女性

今の派遣先に不安を感じたため転職活動をした。ようやく就職先をみつけたが、契約期間中だということではなかなか退職を了解してもらえない。どうしたらいいか。

【相談事例20】 一般派遣（保育園）・30代・女性

インターネットで宣伝もしているが、実際は無届の派遣会社のように不安だった。契約満了までには期間があるが、2週間ほど前に途中退職を申し出たところ、賃金を払ってくれない。再三督促した結果は、時給を200円カットしたばかりか損害賠償を請求すると言ってきた。不安でしかたがない。

登録型労働者が育児休業をとるには・・・

【相談事例21】 一般派遣・30代・女性

妊娠したため産休及び育児休業をとりたいと派遣元に申し出たところ、まだ1年経っていないからだめだと言われた。産休中にちょうど1年になるはずだが、育児休業はとれないのか？

【相談事例22】 事務機器操作・30代・女性

3ヶ月契約の更新を重ねて3年目となる。産休と育児休業を取りたいと申し出たところ、産休はいいが、そこで契約期間満了となるので育児休業はダメだと言ってきた。労働局雇用均等室のあっせんも打ち切りになり、個人加盟ユニオンを紹介されたが、ユニオンで取り組んでもらえるだろうか。

【相談事例23】 専門業務派遣・30代・女性

以前正社員の時に外向で行っていた会社に今は派遣で働いている。育児休業期間が終了する前に子供の保育園入園がかなわず、やむなく退職したためだが、派遣で働いてみると労働条件の格差は大きい。就業条件通知書に書かれた業務と実際にやっている業務も明らかに異なっており、おかしい。

はびこる偽装請負・偽装雇用

【相談事例24】 偽装請負（ソフトウェア開発）・40代・男性

業務請負契約になっているが、実態は現場で業務指示が行われる違法派遣である。一時は残業が多かったのだが、業績が悪くなると時間外手当が抑えられ収入は激減してしまった。

それでもできれば同じ派遣先で働きたいと思っているのだが、偽装請負だとどうなのだろうか？

【相談事例25】 偽装雇用・女性

現状はどうみても労働者派遣だと思うが、契約上は個人業主扱とされ、社会保険や雇用保険には入ってもらえない。「賃金」支払時には電話代や交通費が差し引かれる形になっている。

問題の多い製造派遣・日雇い派遣

【相談事例26】製造派遣・30代・男性

事前面接を経て採用されたが、有給休暇がもらえない。雇用保険・社会保険の加入手続きも遅れている。

【相談事例27】日雇い派遣（製造）・50代・男性

1ヶ月契約で働いているが、週3日ほどしか仕事がなく生活が苦しい。

【相談事例28】日雇い派遣（物流）30代・女性

派遣先に自転車通勤する途中で転んでケガをして、現在も通院中である。派遣会社に相談したら、「交通事故でしょ」の一言でとりあってくれない。

【相談事例29】日雇い派遣・男性

社会保険料を取られているのに、健康保険証が交付されない。突然意味不明の天引きもされる。違法ではないのか。

採用を予定した派遣のはずなのに・・・

【相談事例30】紹介予定派遣・20代・男性

Web制作の仕事をやりたくて上京し、現在紹介予定派遣で働いている。ところが、3ヶ月契約の更新時で打ち切られてしまいそうだ。紹介予定派遣はそんなに簡単に切っていいものなのか。

【相談事例31】紹介予定派遣・20代・女性

医療事務の仕事をやりたくて紹介予定派遣（2か月契約を3回重ねてOKなら採用）に応募した。ところが先日派遣先から他の仕事をやらないかと打診があった。人手の足りない部署に押し込みたいらしい。断っても断っても承諾を迫ってくるので、もう嫌になってやめたくなった。

派遣ネットでは、日常的にも相談を受け付けています。

< 問い合わせ先 >

NPO 派遣労働ネットワーク

理事長 中野 麻美 (弁護士)

連絡先 渋谷区代々木4-29-4 西新宿ミノシマビル2F

電話 03-5354-6250 FAX. 03-5354-6252

ILO(国際労働機関)が日本政府に勧告 日本の労働者派遣制度はILO181号条約に適合していない

2012年6月 NPO 法人・派遣労働ネットワーク

- ◆ 正規労働者と全く同じ仕事に13年間従事してきた派遣労働者が上司のハラスメントに謝罪を求めたところ雇用を打ち切られた伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件に関して、高松高裁は「登録型派遣」であるかぎり、派遣元と派遣先が締結する労働者派遣契約が終了してしまえば雇用継続はありえないとの判断を下しました。そして2009年3月、最高裁は原告労働者の上告を棄却し高裁判決を追認しました。(裁判長裁判官の少数意見あり)

2009年9月、全国ユニオンとNPO派遣労働ネットワークはILOに対して、日本政府の労働者派遣(登録型)に関する運用は、民間職業仲介事業所に関するILO181号条約違反だとの申立てを行いました。日本の労働者派遣法が、前記の司法判断を前提に運用することを許容するのであれば、そのような制度は181条約に定められた「雇用」の概念を否定しており、保障すべきとされた労働者の権利保障を否定している、というのが申立て理由です。

- ◆ 2010年11月から開始されたILOの調査委員会(公労使各1名で構成)は、本年3月26日最終報告書をまとめました。その内容をILO理事会は承認し、ホームページに公表しています。委員会報告によれば、伊予銀行事件において派遣先企業は当局からなんらの是正指導も受けておらず、日本政府は181号条約第11条が求めている労働者に対する十分な保護を怠っていたかも知れないとしています。そして、登録型派遣を禁止しようとした改正派遣法が修正された事態も踏まえつつ、日本政府に対し181号条約に関する詳細な報告の年内提出を求めるとともに、今後条約勧告適用専門委員会においてフォローアップしていくとしました。

- ◆ 日本政府がILO181号(民間職業仲介事業所に関する)条約を批准してからすでに10年余が経過しています。しかし、これまで政府は、ILOが1997年6月に採択したこの条約について、1999年の派遣原則自由化に向けた外的圧力として利用したのみで、条約が求めている「民間職業仲介事業所(労働者派遣事業を含む)のサービスを利用する労働者の保護」について十分な対応をとってきませんでした。こうした政策の不十分さが司法の労働者派遣規制に対する無理解にもつながったと言ってよいと考えます。

労働者派遣事業はたしかに世界に広がっていますが、その問題点も明らかになってきています。ILOは労働者の十分な保護を確保するために各国がはっきりとした法的枠組みをもつ必要性を強調するとともに、181号条約の規定(様々な差別を禁止する条項も含めて)が、全ての労働者に疑問の余地なく適用されることを求めており、今後の派遣法見直しにも重大な影響を与えるものといえます。

問い合わせ先 NPO 法人 派遣労働ネットワーク

理事長・中野麻美(弁護士)

渋谷区代々木4-29-4 西新宿ミノシマビル2F 事務局(担当: 関根)

TEL 03-5354-6250 FAX 03-5371-5173 <http://haken-net.or.jp>

ILO181 号条約違反申立に関する調査委員会報告(要旨)

◇ 経緯

- 2009年9月、全国コミュニティ・ユニオン連合会(全国ユニオン)はILO憲章24条に基づき、日本が民間職業仲介事業所に関する181号条約(1997年)を遵守していないとの申立を行った。日本は同条約を1999年に批准している。
- ILO理事会は第306回総会(2010年11月)においてこの申立を受理し、その調査のため公労使各1名で構成される委員会を指名した。
- 全国ユニオンは2010年1月に追加情報を提供。日本政府は、2010年5月27日に申立に対する見解が示された。(2010年9月、さらに2012年3月に追加情報あり)
- 2012年3月20日と26日に委員会が開催され調査報告が採択された。その内容は直後のILO313回理事会で事務局長報告として承認された。

◇ 全国ユニオンの申立内容(骨子)

- 13年間同じ派遣先で正規社員と同様な仕事をしてきた派遣労働者が、上司によるハラスメントに対して謝罪を求めたところ、雇用契約の更新を拒否された。派遣会社いよぎんスタッフサービスは、派遣先伊予銀行の100%出資子会社であった。
- この伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件について、高松高裁は「登録型派遣」であるかぎり、派遣元と派遣先が締結する労働者派遣契約が終了してしまえば雇用継続はありえないとの判断を下した。そして2009年3月、最高裁は原告労働者の上告を棄却し高裁判決を追認した。(裁判長裁判官の少数意見あり)
- 伊予銀行事件に関する最高裁判決は、民間職業紹介事業者が雇用主の役割を果たすことを求めている181号条約1条1項bの「雇用」の概念に違反している。また同判決は、加盟国政府が労働者派遣事業所の従業員に十分な保護を保障することを定めた181号条約11条にも違反している。さらに最高裁が判断したように法令が運用されるのであれば、労働者派遣法は181号条約1条1項bと11条に違反する。
- 申立人は、次の三点を日本政府に勧告するよう求めた。
 - (1) 派遣元事業主の雇用主としての責任から逃れられないようにするために、「登録型派遣」を原則的に禁止すべきである。
 - (2) 「登録型派遣」を容認する場合は、雇用を打ち切る時には解雇であろうと、契約更新の拒否であろうと、打ち切りの理由を制限すべきである。
 - (3) 日本政府は派遣元事業の労働者に対して直接雇用の労働者と同一の雇用上の権利を保障するべきである。

◇ 日本政府の見解(骨子)

- 労働者派遣制度は労働力の需給調整機能を果たしており、181号条約に基づき、労働者派遣業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護に全力をあげて取り組んできた。
- 憲法上の三権分立制のため、申立人が言及している判決についてはコメントする立場にない。しかし、「一般論として言えば」労働者派遣法の定める26業務以外の業務に一年を超えて従事させれば、法48条に定める措置により法を執行する行為が必要となる。
- 労働者派遣法の2条1が定義する「労働者派遣」は181号条約1条1項bに違反していない。労働者派遣法は条約11条が求める保護と同等の保護を派遣元事業者に雇用される労働者に保障している。さらに、労働基準法等の法律でも派遣元事業者に雇用される労働者にその他の労働者と同じ水準の法的保護が得られることを保障している。

◇ 調査委員会の結論(骨子)

- 日本の労働力は正規と非正規労働者に分かれており、非正規労働者の範疇には多様な雇用契約が存在している。日本政府は、2009年時点で、派遣労働者が非正規労働者の6%を占めていることを指摘している。
- 伊予銀行事件の事例では、利用者企業は当局からの是正指導を何ら受けておらず、181号条約11条が求めている「民間職業仲介事業所に雇用される労働者に対し十分な保護が与えられることを確保するため必要な措置をとる」ことを日本政府が怠っていたかも知れない。
- 日本政府の弁明とその提供資料では、ILO181号条約5条1項の規定(労働者の均等取扱い)が派遣元事業主と派遣先企業の両方に適用されるのかを明らかにしていない。
- ILOの条約勧告適用専門家委員会は、派遣先が仕事の内容を割り当て、指揮命令するという仕事のあり方の特殊性と責任の不確定性から、加盟国政府は全ての事例においてははっきりとした責任が確定できるような法的枠組みをもつ必要性を強調している。
181号条約の規定が5条1項を含め全ての労働者に適用されることが疑問の余地がないように必要な行動を取ることを日本政府に要請する。
- 日本政府は、雇用管理に欠ける日雇い派遣、ほかの選択肢がない結果として派遣労働に長期間継続して従事している労働者、禁止されている業務への派遣などの問題のある新しい派遣形態の出現に懸念を表明している。
- 「登録型派遣」と製造業への派遣を原則禁止する労働者派遣法改正案が採用されたが、最近の情報によるとこの改正案は維持されなかった。つまり、派遣労働者の権利に関して一定の歓迎すべき改善が図られるものの、本申立の要因となった登録型派遣制度はほとんど変更なく機能し続ける、と考えられる。本委員会は、法令と履行を条約1条、5条、11条に適合させるように必要な全ての措置を取るよう日本政府に要請する。
- 本委員会は、現在国会に提案されている改正案では、派遣労働者のより均衡のとれた待遇の確保、「専ら派遣」の禁止、違法派遣を規制する当局権限の強化が行われることを歓迎する。
- 本委員会は、新しい改正案が速やかに法として制定され、条約1条、5条、11条が定めるように民間職業仲介事業所に雇用される全労働者に「十分な保護」が確保されることを、確固として希望することを表明する。また、問題の法令条項について社会的パートナーと協議することの重要性について言及したい。

◇ 調査委員会からILO理事会への勧告(骨子)

- (a) この報告を了承する。
- (b) 民間職業仲介事業所に関する181号条約(1997年)に関して、憲章22条に基づく詳細な報告を本年中に提出することを日本政府に要請する。
- (c) 181号条約の適用に関してこの報告で提起されている事項についてのフォローアップを条約勧告適用専門家委員会に委任する。
- (d) この報告を公開し、日本が181号条約を遵守していないという全国コミュニティ・ユニオン連合会の申立により開始された手続きを終了する。

ILO第313回理事会(ジュネーブ 2012年3月15-30日)は
第12議題としてこの報告を取り上げ、承認を決議した。

参考1 ILO（国際労働機関）とは、

◇ 結成の理念

ILOは、第1次大戦が終わった1919年にベルサイユ条約によって、国際連盟とともに誕生しました。ILO憲章は前文で、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」とし、「**いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となる**」という原則を明らかにしています。1944年には、「労働は商品ではない」とうたったフィラデルフィア宣言を採択しました。

1946年には、新たに設立された国際連合と協定を結んだ最初の専門機関となり、これまでに8時間労働制を含めた189の条約（国際的労働基準）を決議しています。（現在の加盟国は185カ国）

◇ ILOの三者構成（政府・労働・使用者）主義

ILOは国連機関の中では独特の三者構成を取っています。これは、政策策定や計画立案時には、経済を動かす社会的パートナーである労使代表も、政府と等しく発言する権利をもっているという理念によるものです。加盟国はそれぞれ、年1回開かれる総会に4名の代表（政府2名、労使各1名）を送る権利をもっています。代表はそれぞれ独立して発言し、投票し、全体の3分の2の多数を得たとき採択されます。

◇ ILO条約

国際的な最低の労働基準を定めた条約は、加盟国の批准という手続きによって効果が生じます。批准国は、その条約の諸規定を自国の法令の中に取り入れるため必要なあらゆる措置を取らなければならないと、実施するためにとった措置を毎年ILO事務局に報告しなければなりません。

これまでに採択された189の条約のうち2か国以上が批准して発効した条約は172、日本はそのうち48条約を批准しています。（2008年現在）

◇ ILO憲章24条、25条に基づく申立と公表

使用者又は労働者の産業上の団体は、ある国がその批准条約を遵守していないという申立をすることができます。その申立の処理にあたっては、理事会により政労使三人の理事から構成される委員会が設けられます。理事会は当該政府に申立の弁明を請求しますが、弁明が受領されなかった場合、あるいは弁明が満足できるものでなかった場合は、申立及び弁明を公表します。

参考2 ILO181号条約（民間職業仲介所に関する条約）関連条文

第1条1項（定義）

「民間職業仲介事業所」とは、公の機関から独立した自然人又は法人であって、労働市場における次のサービスを提供するものをいう。

(b) 第三者（以下「利用者企業」という。）の利用に供することを目的として労働者を雇用することから成るサービス（労働者派遣事業）

第5条1項（均等取り扱い）

加盟国は、民間職業仲介事業所が人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的系統若しくは社会的出身による差別又は年齢、障害等国内法及び国内慣行の対象とされている他の形態による差別なしに労働者を取り扱うことを確保する。

第11条（派遣労働者の保護）

加盟国は、国内法及び国内慣行に従い、第一条1(b)に規定する民間職業仲介事業所に雇用される労働者に対し次の事項について十分な保護が与えられることを確保するため必要な措置をとる。

(a) 結社の自由 (b) 団体交渉 (c) 最低賃金 (d) 労働時間その他の労働条件
(e) 法令上の社会保障給付 (f) 訓練を受ける機会 (g) 職業上の安全及び健康
(h) 職業上の災害又は疾病の場合における補償 (i) 支払不能の場合における補償及び労働者債権の保護 (j) 母性保護及び母性給付並びに父母であることに対する保護及び給付

派遣スタッフアンケート 2011 報告

《趣旨と実施時の背景》

派遣労働ネットワークでは、派遣スタッフの現状を把握するために、2～3年ごと（1994年、1998年、2001年、2004年、2006年、2008年）に、アンケートを実施してきました。

アンケート結果の分析により、派遣スタッフが低賃金におかれ、しかも収入が下落傾向にあること、生活苦、将来が不安な状況におかれていること、家庭生活と仕事の両立が困難であると考えていること等の実情がわかり、その後の活動に貢献しています。

今回の派遣スタッフアンケートは、2011年の前半（1月～5月）に実施しました。2008年の「リーマンショック」、その後の“派遣切り”から回復できずにいるうえに、東日本大震災がおそい、ただでさえ深刻な雇用状況にさらなる打撃となりました。3月11日以降は、記述欄などで、震災の影響を訴える声が目立っています。

《アンケート概要》

対象：派遣労働者あるいは最近派遣就労していた人
時期：2011年1月6日～2011年5月31日
方法：インターネットからの回答
件数：323件（すべてインターネットによる回答）

《アンケート結果の傾向》

1. あらゆる職種で派遣ありが定着

今回のアンケート回答者は、男女比は前回と同様の1対2の結果でした。女性の方が多数ですが、男性が当初より増えて、一定の比率を占めるようになっています。

「家族」の回答は、既婚者の比率が下がりました。

従事していた仕事は、いわゆる26業種以外の回答が依然相当数みられ、あらゆる職種で派遣があるという状況は定着しているようです。

2. 引き続き、低水準におかれる賃金

賃金が引き続き、低水準におかれていることがわかりました。東京就労者の回答が2008年以上に多かったこともあり（2008年26.8%→2011年37.2%）、時給平均額（全国平均）は、若干上昇していますが（2008年1,288.5円→2011年1310.6円）、首都圏平均は、前回よりさらに減少しています（2008年1,508.6円→2011年1504.5円）。また、中央値や月収、年収などでも引き続きの下落傾向が見て取れます。

詳細を見ると、ごく一部に高額報酬の人がいて、あとの大多数は、生活が苦しいほどの収入という構図になっています。

3. 正社員との格差、苦しい生活

8割超（84.8%）が正社員との格差を感じていて、7割近く（68.7%）が、「今の仕事の収入では生活が苦しい」と回答しています。どのあたりに格差を感じるかは、2006年、2008年と同様、賃金（73.4%）・一時金（63.5%）・退職金（60.1%）など収入関連の格差を選択する回答が多くなっています。

また、生活苦が常態化していて、「生活が大変苦しい」の回答が高止まり（32.8%）して、深刻さが増しています。記述回答を見ますと、年金、健康保険料が払えない、食費まで切り詰めているなど、通り一遍の節約を超えて、最低限必要なものにまで及んでいるという訴えが見られます。

4. 「事前面接」トラブルが相変わらず蔓延

派遣先によるスタッフ特定行為（事前面接）を経験している人が約7割（70.3%）いました。多くは、「職場見学」、「業務確認」といった名目にしてはいるものの、相変わらず減っていないことがわかりました。一方、派遣先の特定行為禁止について、「知っている」人は、増加しています（2008年 40.0%→2011年 53.9%）。

“事前面接”における経験では、「仕事が決まらなかった」（34.7%）という回答が上位に入っていて、「年齢を理由に断られた」（17.6%）、「セクハラ、パワハラにあった」（14.9%）、「選択肢以外のことでいやな思いをした」（16.7%）等の選択が、前回より増えています。

5. 「交通費が支給されない」が増加。支給、非課税化の希望強し

通勤交通費が全額支給、一部支給されている人がともに前回より減少、支給なしの回答が増加しました（2008年 50.9%→2011年 57.0%）。1994年の調査開始以来、派遣スタッフは「通勤交通費の支給なし」が多数である傾向が続いています。

記述欄などで、通勤交通費の自己負担が家計を圧迫している、実際にかかった通勤費を非課税扱いにしてほしいとの声が目立ちます。

6. 生活と仕事の両立が困難

家庭生活（出産・育児・介護等）と仕事の両立について、「両立できると思わない」と回答する派遣スタッフが約6割（59.4%）で、「両立できると思う」（23.8%）を大きく上回っています。

両立の障害になっている理由を複数回答で答えてもらったところ、「収入が充分でない」（52.3%）が一位で、調査のたびに増加しています（2006年 36.6%→2008年 44.5%→2011年 52.3%）。

他の選択肢も殆ど前回より増加傾向で、「休暇等の制度が不十分」（32.2%）、「制度が実質的に利用できない」（32.5%）、「職場復帰ができない（仕事が紹介してもらえない）」（28.2%）を選択している人が多くなっています。

7. 切実な均等待遇への要求

生活に支障があるほどに収入が少なく、家庭生活と仕事との両立ができない、雇用の継続も不安定、失業した時、次の仕事を確保しようとしても、派遣先の“選別”、年齢差別等で、「仕事が決まらない」ことも多い。

深刻な状況におかれた派遣スタッフの正社員との均等待遇への要求は切実です。今回、「正社員との均等待遇を保証する規定」（問13）や、いわゆる「みなし雇用制度」（問33）について質問を新設しました。

「均等待遇保証の規定があった方がいいと思う」と回答した人は77.7%、「違法な状態で働かされた場合に、派遣先との直接雇用にみなす制度があったらいいと思う」との回答が65.3%になりました。

8. 将来が不安、正社員になりたい

将来の就労について、2008年調査時と同様、「正社員になりたい」（62.8%）と考えている人が、「派遣スタッフを続けたい」（22.0%）を上回る結果となりました。

派遣先への直接雇用制度を知っているという人も、前回よりも増えています（2008年57.8%→2011年61.9%）。しかし、「派遣は正社員への“橋渡し”の機能を持っているか」という新設の質問では、「“橋渡し”の機能はない」考える人が約6割（「あまりない」31.0%、「全くない」30.0%）でした。

紹介予定派遣が実施され、直接雇用の行政指導がおこなわれているにもかかわらず、「正社員への途」が遠いと感じる派遣スタッフが少なくありません。

「派遣を選択した理由」も、「正社員として働ける適当な企業がなかったから」が最も多く（55.1%）、消極的選択であることがわかります。

「現在困っていること」を複数回答で答えてもらった質問では、「将来に不安がある（貯金ができない、健康不安等）」（60.1%）、「仕事のわりに合わない待遇（賃金、福利厚生他）」（41.8%）の選択の多さが際立っていました。

また、「不当な不利益変更（賃金ダウン他）があった」が、前回から最も選択が増えた回答でした（2008年5.1%→2011年14.9%）。

《プロフィール》

性別

	2001年		2004年		2006年		2008年		2011年	
男	47	14.03%	25	14.5%	97	21.8%	217	33.4%	108	33.4%
女	288	85.97%	147	85.5%	348	78.2%	433	66.6%	215	66.6%

※ 男女比は前回と同率（1対2）の結果になりました。

家庭

	2001年		2004年		2006年		2008年		2011年	
①既婚	101	30.15%	62	36.0%	152	34.2%	267	41.1%	101	31.3%
②独身(単身)	77	22.99%	52	30.2%	152	34.2%	181	27.8%	108	33.4%
③独身(家族同居)	102	30.45%	52	30.2%	105	23.6%	187	28.8%	84	26.0%
その他	—	—	—	—	—	—	12	1.8%	8	2.5%
無回答など	55	16.42%	6	3.5%	36	8.1%	3	0.5%	22	6.8%

扶養家族

	2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
扶養家族あり	56	12.6%	127	19.5%	50	15.5%
扶養家族なし	349	78.4%	509	78.3%	260	80.5%
無回答	40	9.0%	14	2.2%	13	4.0%

扶養家族数

	2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1人	19	12.6%	53	10.4%	21	4.2%
2人	16	10.4%	40	7.8%	19	3.8%
3人	6	3.8%	22	4.3%	9	1.8%
4人	3	1.9%	11	2.2%	1	0.2%
7人	1	0.6%	1	0.2%	—	—

年齢

	2001年		2004年		2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
20歳以下	5	1.49%	0	0.0%	3	0.7%	5	0.8%	1	0.5%
21歳～25歳	33	9.85%	7	4.1%	33	7.4%	58	8.9%	8	2.7%
26歳～30歳	99	29.55%	48	27.9%	95	21.3%	154	23.7%	34	11.3%
31歳～35歳	66	19.70%	54	31.4%	127	28.5%	157	24.2%	67	21.2%
36歳～40歳	39	11.64%	41	23.8%	77	17.3%	123	18.9%	74	23.0%
41歳～50歳	38	11.34%	15	8.7%	64	14.4%	120	18.5%	107	30.2%
51歳～	5	1.49%	1	0.6%	9	2.0%	33	5.1%	19	6.8%
無回答など	50	14.93%	6	3.5%	37	8.3%	—	—	13	4.5%
平均年齢	—		—		34.05歳		35.12歳		38.86歳	

就労している（直近で就労していた）地域

	2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
北海道	11	2.5%	23	3.5%	6	1.9%
青森県	1	0.2%	3	0.5%	0	0.0%
岩手県	2	0.4%	3	0.5%	1	0.3%
宮城県	4	0.9%	14	2.2%	6	1.9%
秋田県	1	0.2%	3	0.5%	0	0.0%
山形県	2	0.4%	2	0.3%	1	0.3%
福島県	5	1.1%	11	1.7%	5	1.5%
茨城県	4	0.9%	12	1.8%	4	1.2%
栃木県	5	1.1%	7	1.1%	3	0.9%
群馬県	6	1.3%	11	1.7%	3	0.9%

埼玉県	17	3.8%	23	3.5%	11	3.4%
千葉県	3	0.7%	17	2.6%	9	2.8%
東京都	128	28.8%	174	26.8%	120	37.2%
神奈川県	27	6.1%	39	6.0%	31	9.6%
新潟県	3	0.7%	9	1.4%	1	0.3%
富山県	4	0.9%	6	0.9%	3	0.9%
石川県	5	1.1%	2	0.3%	4	1.2%
福井県	0	0.0%	4	0.6%	0	0.0%
山梨県	2	0.4%	4	0.6%	0	0.0%
長野県	3	0.7%	8	1.2%	4	1.2%
岐阜県	5	1.1%	3	0.5%	1	0.3%
静岡県	14	3.1%	15	2.3%	24	7.4%
愛知県	23	5.2%	45	6.9%	14	4.3%
三重県	1	0.2%	7	1.1%	0	0.0%
滋賀県	2	0.4%	11	1.7%	4	1.2%
京都府	10	2.2%	15	2.3%	6	1.9%
大阪府	45	10.1%	60	9.2%	21	6.5%
兵庫県	12	2.7%	21	3.2%	7	2.2%
奈良県	1	0.2%	2	0.3%	0	0.0%
和歌山県	1	0.2%	1	0.2%	1	0.3%
鳥取県	2	0.4%	3	0.5%	1	0.3%
島根県	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%
岡山県	4	0.9%	9	1.4%	3	0.9%
広島県	8	1.8%	21	3.2%	5	1.5%
山口県	3	0.7%	2	0.3%	2	0.6%
徳島県	3	0.7%	3	0.5%	3	0.9%
香川県	2	0.4%	3	0.5%	0	0.0%
愛媛県	0	0.0%	4	0.6%	1	0.3%
高知県	0	0.0%	1	0.2%	2	0.6%
福岡県	23	5.2%	31	4.8%	8	2.5%
佐賀県	2	0.4%	0	0.0%	1	0.3%
長崎県	1	0.2%	2	0.3%	0	0.0%
熊本県	3	0.7%	5	0.8%	2	0.6%
大分県	1	0.2%	2	0.3%	3	0.9%
宮崎県	3	0.7%	6	0.9%	0	0.0%
鹿児島県	1	0.2%	1	0.2%	1	0.3%
沖縄県	0	0.0%	2	0.3%	1	0.3%
無効	7	1.6%	—	—	—	—
無回答	34	7.6%	—	—	—	—
計	445	100.0%	650	100.0%		100.0%

<従事している仕事と契約>

問1 主に従事している仕事は何ですか？（契約書に記載内容にかかわらず実際におこなっている仕事をひとつ選択）

派遣法でのいわゆる26業種

従事している仕事	2004年		2006年		2008年		2011年	
1. SE・プログラマー	8	4.7%	20	4.5%	23	3.5%	13	4.0%
2. 機械設計	2	1.2%	3	0.7%	12	1.8%	4	1.2%
3. 放送機器操作	0	0.0%	0	0.0%	2	0.3%	0	0.0%
4. 放送番組演出	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5. 事務用機器操作(OA機器操作)	50	29.1%	72	16.2%	57	8.8%	59	18.3%
6. 通訳、翻訳、速記	2	1.2%	5	1.1%	9	1.4%	7	2.2%
7. 秘書	2	1.2%	3	0.7%	7	1.1%	2	0.6%
8. ファイリング	3	1.7%	4	0.9%	4	0.6%	1	0.3%
9. 調査	0	0.0%	1	0.2%	8	1.2%	4	1.2%
10. 財務(経理)	10	5.8%	21	4.7%	22	3.4%	7	2.2%
11. 取引文書作成(貿易事務)	0	0.0%	8	1.8%	5	0.8%	0	0.0%
12. デモンストレーション	0	0.0%	3	0.7%	6	0.9%	2	0.6%
13. 添乗業務	0	0.0%	0	0.0%	2	0.3%	1	0.3%
14. 建造物清掃	0	0.0%	1	0.2%	3	0.5%	1	0.3%
15. 建造物設備運転、点検、整備	0	0.0%	1	0.2%	5	0.8%	0	0.0%
16. 受付・案内、駐車場管理等	4	2.3%	9	2.0%	12	1.8%	2	0.6%
17. 研究開発	8	4.7%	13	2.9%	9	1.4%	8	2.5%
18. 事業の実施体制の企画、立案	0	0.0%	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%
19. 書籍等の制作・編集	0	0.0%	4	0.9%	9	1.4%	5	1.5%
20. 広告デザイン	3	1.7%	5	1.1%	6	0.9%	4	1.2%
21. インテリアコーディネーター	0	0.0%	4	0.9%	1	0.2%	0	0.0%

22. アナウンサー	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
23. OAインストラクション	1	0.6%	2	0.4%	1	0.2%	2	0.6%
24. テレマーケティング	2	1.2%	6	1.3%	8	1.2%	9	2.8%
25. セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	1	0.6%	3	0.7%	4	0.6%	3	0.9%
26. 放送番組などの大道具・小道具	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

26業種以外

従事している仕事	2004年		2006年		2008年		2011年	
27. 営業(上記以外)	2	1.2%	15	3.4%	17	2.6%	7	2.2%
28. 販売	1	0.6%	23	5.2%	34	5.2%	9	2.8%
29. テレフォンアポインター	0	0.0%	4	0.9%	8	1.2%	3	0.9%
30. (金融機関の)督促業務	0	0.0%	2	0.4%	0	0.0%	1	0.3%
31. 介護・福祉職	2	1.2%	8	1.8%	13	2.0%	6	1.9%
32. 製造業務	6	3.5%	29	6.5%	80	12.3%	33	10.2%
33. 軽作業等(倉庫内商品仕分け、引越し、イベント設営業務等含む)	—	—	—	—	38	5.8%	20	6.2%
34. 一般事務	20	11.6%	78	17.5%	107	16.5%	40	12.4%
35. 営業事務	9	5.2%	20	4.5%	38	5.8%	16	5.0%
36. 総務事務	4	2.3%	14	3.1%	18	2.8%	2	0.6%
37. 庶務(事務的業務を含む部署内の所用を担当)	8	4.7%	21	4.7%	17	2.6%	10	3.1%
38. カスタマーサポート、ユーザーサポート	8	4.7%	9	2.0%	11	1.7%	13	4.0%
39. その他	13	7.6%	29	6.5%	53	8.2%	29	9.0%
無回答	3	1.7%	5	1.1%	—	—	—	—

問2 問1で回答した仕事は、契約書にある仕事内容と同じですか

	2004年		2006年		2008年		2011年	
1. まったく同じである	34	19.8%	58	13.0%	269	41.4%	135	41.8%
2. おおむね同じである	69	40.1%	222	49.9%	187	28.8%	88	27.2%
3. 多少違ってるところがある	39	22.7%	111	24.9%	121	18.6%	58	18.0%
4. かなりかけ離れている	14	8.1%	31	7.0%	32	4.9%	17	5.3%
5. まったくかけ離れている	6	3.5%	9	2.0%	10	1.5%	7	2.2%
6. わからない	6	3.5%	9	2.0%	24	3.7%	16	5.0%
無回答	4	2.3%	5	1.1%	7	1.1%	2	0.6%

問3 (問2で2～5を選んだ方へ) 契約と実際の仕事がどのように違うのかお知らせください

※ 記述回答に問2の回答やプロフィールを付記しています。一部掲載。

仕事 5. 事務用機器操作 (OA機器操作) 回答 5. まったくかけ離れている

ファイリング及びOA機器操作という複合された契約書であった。そもそもファイリングというくり自体が何をやるものか、事務のどこまでが含まれているのか不明。OA機器操作・・・今日ではOAなしには仕事はできません。1人に1台ずつ会社から貸与されてきました。実際には電話応答、伝票作成、支払業務、接客、共用事務機器の管理、秘書業務などなんでもかんでもという実態でした。(東京都 40代後半 女性)

仕事 10. 財務 (経理) 回答 4. かなりかけ離れている

契約書上は財務、実際は一般事務。会計ソフトの入力はやっていますが時間にして半分もありません。お茶出し、コピー取り、FAX送信、郵便物発送、事務用品や生活用品の調達、Webサイト更新などをしています。一般事務の名目では3年でクビという事なので、やむを得ず。(東京都 40代後半 女性)

仕事 5. 事務用機器操作 (OA機器操作) 回答 4. かなりかけ離れている

物流のOA事務。契約書がいつのまにか軽作業になり、実業務も軽作業になった。4人以上で作業しなければならないのに1人で60型のディスプレイを箱から取り出す等。勿論、OA事務もやらされたまま。破損させると派遣が責任取られる。(神奈川県 30代後半 男性)

仕事 6. 通訳、翻訳、速記 回答 2. おおむね同じである

臨機応変に対応しないとイケない。私はドキュメントグループにて、和英のカタログ作成をしておりましたが、同課のウェブ課の担当者(正社員と契約社員)残業をしたがらないので、アップデートする前の会社ウェブコンテンツチェックをしたりしておりました。最終的に同課のウェブグループに利益がでず、赤字となったため、課内唯一の派遣である私が派遣切りに遭いました。(愛知県 30代前半 女性)

仕事 39. その他 回答 3. 多少違っているところがある

募集を掛けた派遣会社が仕事の内容を把握していなかった。そのため説明会の場では仕事内容は一切解らないとの事で、持参した履歴書を渡すだけであった。また募集では勤務時間8時間であったが、勤務場所が僻地のため移動時間を含めると、集合から解散まで高速される時間は約10時間半であった。更に初日には「内職契約書」を書かされた。派遣会社は違法派遣を行っていた会社だと一緒に仕事をした人に聞いた。 (広島県 40代後半 女性)

仕事 16. 受付・案内、駐車場管理等 回答 3. 多少違っているところがある

3年間(ただし、明示書は1年更新)契約期間中ではあったものの、派遣元の不手際のペナルティで派遣元が1年間変わることになった時、就業条件明示書を受け取り、「駐車場の管理」等とあり、今まで3年以上そんなことはしていないから、おかしいのではないかと新しい派遣元社長と引き続きコーディネイトする元の派遣元スタッフに申し出ましたが、業種としての”ククリ”であるから正当、このままだと言われました。|他にも業務上していることも大変多く、前々から何かあった時に困るので明示して欲しいとお願いしてあった項目は全く反映されていませんでした。 (高知県 40代後半 女性)

仕事 33. 軽作業等(倉庫内商品仕分け、引越し、イベント設営業務等含む) 回答 2. おおむね同じである

派遣元に労働基準局の指導が入り、契約書、就業条件明示書等が見直された。指導が入る前は、業務内容が倉庫内商品仕分けでも26業務として勤務していた。(4年間) (埼玉県 40代後半 女性)

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 回答 3. 多少違っているところがある

勤務開始当初は合致していたが、次第に営業成績が落ち仕事がなくなってくると異動を打診された。異動後の部署でも業務内容は同じと聞いていたが、全く異なっていたため異動を撤回してほしいと訴えたが、ちょうど派遣会社の異動時期と重なっており放置された。異動前は契約書通りOA5号のみの業務で、郵便物を配ることすらいけないとされていたが、異動後の部署ではメイン業務がファイリングやメールでの契約更新確認なので「契約内容違反では」と訴えたところ「PCを使う以上5号に変わりはない」と逆ギレ。しかも派遣先上司からは「嫌なら辞めればいい」と暴言あり。派遣元の営業担当は異性でろくに相談にも乗らない、何かというと「人の悪口を言うな」で済ませる、派遣先も「辞めれば」で済ませる。呆れ果ててこちらから見限った。 (東京都 30代前半 女性)

仕事 34. 一般事務 回答 6. わからない

契約書とは別に、口頭で正社員の専門職につかせると面接時に言われていた。外資金融でリーマンショック後正社員のヘッドカウントの申請が降りていない時期で派遣ポジションだが正社員になるポジションだと言われて入社を決めたにもかかわらず、下記のように言う事を変えていった。3ヶ月後に正社員の申請をする→6ヶ月後に正社員にする→やはり申請がおりない→直接雇用に変える(契約書ももらっていた)→派遣会社に1年間のフィーを払わないといけない→6ヶ月で突然派遣契約終了(1ヶ月をきっての通知にも関わらず手当ても出さず、契約書を返却させて無かったことにした) (東京都 30代後半 女性)

＜労働時間と賃金＞

問4 あなたの現在（あるいは直近）の賃金は？

[残業代、通勤交通費などを含まない固定給でおこたえください。]

賃金体系と各々の平均金額

体系	2004年		2006年		2008年	
	件数	各平均金額	件数	各平均金額	件数	各平均金額
時給	143	1,422.0円	338	1,308.4円	454	1,282.8円
日給	2	6,600.0円	23	8,515.7円	40	9,062.8円
月給	17	227,558.8円	76	224,934.2円	135	224,685.2円
無回答など	10	—	8	—	21	—

体系	2011年	
	件数	各平均金額
時給	252	1334.3円
日給	19	8390円
月給	43	211553.5円
無回答など	9	—

	2004年	2006年	2008年	2011年
時給平均(総合)	1,429.6円	1,327.0円	1,288.5円	1310.6円
首都圏平均	1,563.7円	1,511.4円	1,508.6円	1504.5円

男女別時給平均

	2004年		2006年		2008年	
	時給平均	首都圏平均	時給平均	首都圏平均	時給平均	首都圏平均
男性	1492.9円	2125.6円	1370.1円	1581.8円	1297.6円	1539.6円
女性	1419.2円	1511.5円	1314.3円	1492.0円	1284.3円	1495.7円

	2011年	
	時給平均	首都圏平均
男性	1314.8円	1511.6円
女性	1308.7円	1501.4円

＜時給の内訳（参考）＞

	全国	比率	首都圏	比率
1000円未満	63	25.0%	17	11.8%
1000円～1200円	57	22.6%	20	13.9%
1201円～1400円	30	11.9%	16	11.1%
1401円～1600円	55	21.8%	47	32.6%
1601円～1800円	31	12.3%	30	20.8%
1801円～2000円	8	3.2%	7	4.9%
2000円超	8	3.2%	7	4.9%

《職種及び男女別平均時給（参考）》

	性別		総計
	男	女	
1. SE・プログラマー	1484.3	1751.3	1591.1
2. 機械設計	1791.7	—	1791.7
3. 放送機器操作	—	—	—
4. 放送番組演出	—	—	—
5. 事務用機器操作(OA機器操作)	1525.6	1421.5	1437.4
6. 通訳、翻訳、速記	1450.0	1873.4	1732.3
7. 秘書	—	1325.0	1325.0
8. ファイリング	—	—	—
9. 調査	1296.3	1250.0	1265.4
10. 財務(経理)	—	1461.7	1461.7
11. 取引文書作成(貿易事務)	—	—	—
12. デモンストレーション	—	875.0	875.0
13. 添乗業務	—	1200.0	1200.0
14. 建造物清掃	680.0	—	680.0
15. 建造物設備運転、点検、整備	—	—	—
16. 受付・案内、駐車場管理等	—	1100.0	1100.0
17. 研究開発	1300.0	1478.0	1448.3
18. 事業の実施体制の企画、立案	—	—	—
19. 書籍等の制作・編集	960.0	1650.0	1512.0
20. 広告デザイン	1285.7	1333.3	1321.4
21. インテリアコーディネーター	—	—	—
22. アナウンサー	—	—	—
23. OAインストラクション	—	740.0	740.0
24. テレマーケティング	1264.0	1275.0	1268.9
25. セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	2110.0	1200.0	1503.3
26. 放送番組などの大道具・小道具	—	—	—
27. 営業(上記以外)	1193.3	1500.0	1324.7
28. 販売	941.9	1053.1	1003.7
29. テレフォンアポインター	750.0	1175.0	1033.3
30. (金融機関の)督促業務	—	—	—
31. 介護・福祉職	825.0	1050.0	960.0
32. 製造業務	1137.2	904.1	1059.5
33. 軽作業等(倉庫内商品仕分け、引越し、イベント…)	1013.6	975.0	1000.7
34. 一般事務	833.3	1214.7	1185.3
35. 営業事務	1325.7	1313.7	1315.3
36. 総務事務	—	1225.0	1225.0
37. 庶務(事務的業務を含む部署内の所用を担当)	1300.0	1228.0	1235.2
38. カスタマーサポート、ユーザーサポート	1794.7	1547.9	1630.2
39. その他	1973.3	1334.2	1562.4
総計	1314.8	1308.7	1310.6

《職種及び男女別回答数（参考）》

	性別		総計
	男	女	
1. SE・プログラマー	6	4	10
2. 機械設計	3	0	3
3. 放送機器操作	0	0	0
4. 放送番組演出	0	0	0
5. 事務用機器操作(OA機器操作)	9	50	59
6. 通訳、翻訳、速記	2	4	6
7. 秘書	0	2	2
8. ファイリング	0	0	0
9. 調査	1	2	3
10. 財務(経理)	0	6	6
11. 取引文書作成(貿易事務)	0	0	0
12. デモンストレーション	0	2	2
13. 添乗業務	0	1	1
14. 建造物清掃	1	0	1
15. 建造物設備運転、点検、整備	0	0	0
16. 受付・案内、駐車場管理等	0	1	1
17. 研究開発	1	5	6
18. 事業の実施体制の企画、立案	0	0	0
19. 書籍等の制作・編集	1	4	5
20. 広告デザイン	1	3	4
21. インテリアコーディネーター	0	0	0
22. アナウンサー	0	0	0
23. OAインストラクション	0	2	2
24. テレマーケティング	5	4	9
25. セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	1	2	3
26. 放送番組などの大道具・小道具	0	0	0
27. 営業(上記以外)	4	3	7
28. 販売	4	5	9
29. テレフォンアポインター	1	2	3
30. (金融機関の)督促業務	0	0	0
31. 介護・福祉職	2	3	5
32. 製造業務	20	10	30
33. 軽作業等(倉庫内商品仕分け、引越し、イベント設営業務等含む)	12	6	18
34. 一般事務	3	36	39
35. 営業事務	2	13	15
36. 総務事務	0	2	2
37. 庶務(事務的業務を含む部署内の所用を担当)	1	9	10
38. カスタマーサポート、ユーザーサポート	3	6	9
39. その他	10	18	28
総計	93	205	298

※ 合計数が母数（323件）と一致しないのは、賃金で日給、月給の回答者の一部が、契約時間が無回答だった等の理由で、一時間あたりの賃金が算出できなかったものを除外したため

《過去データとの比較》

1994 年	1,704
1998 年	1,660
2001 年全国	1,465
2001 年首都圏	1,585
2004 年全国	1,430
2004 年首都圏	1,564
2006 年全国	1,327
2006 年首都圏	1,511
2008 年全国	1,288
2008 年首都圏	1,509
2011 年全国	1,325
2011 年首都圏	1,503

《一時間あたりの時給中央値（参考）》

	2008 年			2011 年		
	男性	女性	総合	男性	女性	総合
全国中央値	1,195 円	1,250 円	1,212 円	1,100 円	1,320 円	1,250 円
首都圏中央値	1,388 円	1,600 円	1,550 円	1,248 円	1,550 円	1,500 円

※日給、月給での回答は、一時間あたりの賃金に換算。小数点以下は四捨五入。

《時給回答者の中央値（参考）》

	2008 年			2011 年		
	男性	女性	総合	男性	女性	総合
全国中央値	1,100 円	1,298 円	1,245 円	1,100 円	1,350 円	1,300 円
首都圏中央値	1,500 円	1,600 円	1,600 円	1,300 円	1,550 円	1,500 円

※賃金を時給で回答した者のみの中央値。小数点以下は四捨五入。

問5 あなたの現在（あるいは直近）の契約労働時間は？

[一日の契約労働時間、月間の契約就労時間をご記入ください]

契約労働時間

	2004 年	2006 年	2008 年	2011 年
一日の平均	7 時間 38 分	7 時間 31 分	7 時間 38 分	7 時間 30 分
月間の平均	145 時間 19 分	144 時間 13 分	142 時間 24 分	140 時間 39 分

問6 従事している仕事をすべてあわせて月に何時間ぐらい働いていますか？（残業を含む）

	2004年		2006年		2008年		2011年	
100時間未満	30	17.4%	50	11.2%	73	11.2%	43	13.3%
100時間以上 120時間未満	4	2.3%	13	2.9%	26	4.0%	12	3.7%
120時間以上 140時間未満	11	6.4%	22	4.9%	27	4.2%	16	5.0%
140時間以上 160時間未満	38	22.1%	96	21.6%	117	18.0%	67	20.7%
160時間以上 180時間未満	38	22.1%	118	26.5%	173	26.6%	87	26.9%
180時間以上 200時間未満	17	9.9%	63	14.2%	107	16.5%	30	9.3%
200時間以上	19	11.0%	55	12.4%	97	14.9%	43	13.3%
無回答・無効	15	8.7%	28	6.3%	30	4.6%	25	7.7%

平均 2004年 139.10時間（就労時間0時間を除くと140.00時間）

2006年 152.74時間（就労時間0時間を除くと153.12時間）

2008年 156.11時間（就労時間0時間を除くと157.64時間）

2011年 148.00時間（就労時間0時間を除くと150.52時間）

問7 先月の月収はいくらでしたか（残業代を含む。千円以下四捨五入で）

	2001年	
なし	12	3.58%
10万円以下	34	10.15%
10万円超 20万円以下	128	38.21%
20万円超 30万円以下	85	25.37%
31万円以上 40万円以下	13	3.88%
40万円以上	6	1.79%
無回答など	57	17.01%

	2004年		2006年		2008年		2011年	
0円	4	2.3%	10	2.2%	9	1.4%	7	2.2%
10万円未満(0円以外)	11	6.4%	35	7.9%	61	9.4%	33	10.2%
10万円以上 15万円未満	13	7.6%	58	13.0%	83	12.8%	59	18.3%
15万円以上 20万円未満	37	21.5%	134	30.1%	182	28.0%	73	22.6%
20万円以上 25万円未満	50	29.1%	89	20.0%	164	25.2%	81	25.1%
25万円以上 30万円未満	22	12.8%	46	10.3%	71	10.9%	26	8.0%
30万円以上 35万円未満	10	5.8%	24	5.4%	28	4.3%	24	7.4%
35万円以上	7	4.1%	18	4.0%	32	4.9%	9	2.8%
無回答など	18	10.5%	31	7.0%	20	3.1%	11	3.4%

2004年平均 20万3893円（0円を除いた平均20万9330円）

2006年平均 18万9793円（0円を除いた平均19万4491円）

2008年平均 19万3639円（0円を除いた平均19万6445円）

2011年平均 18万9535円（0円を除いた平均19万3889円）

男女別平均月収

(2004 年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	23.33 万円	24.35 万円	30.67 万円
女性	19.85 万円	20.31 万円	20.74 万円

(2006 年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	22.83 万円	23.33 万円	23.13 万円
女性	17.85 万円	18.30 万円	21.11 万円

(2008 年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	22.27 万円	22.70 万円	26.09 万円
女性	17.89 万円	18.11 万円	20.77 万円

(2011 年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	20.73 万円	21.56 万円	23.78 万円
女性	18.07 万円	18.33 万円	20.74 万円

《過去データとの比較》

2001 年平均	19.45
2001 年0円を除外	20.26
2004 年平均	20.39
2004 年0円を除外	20.93
2006 年平均	18.98
2006 年0円を除外	19.45
2008 年平均	19.36
2008 年0円を除外	19.64
2011 年平均	18.95
2011 年0円を除外	19.39

《先月の月収の中央値（参考）》

	2008 年			2011 年		
	男性	女性	総合	男性	女性	総合
全国中央値	21 万円	18 万円	19 万円	18 万円	18.45 万円	18 万円
全国0円除く	21 万円	18 万円	19 万円	18.5 万円	19 万円	19 万円
首都圏中央値	25 万円	21 万円	22 万円	20 万円	21 万円	21 万円
首都圏0円除く	25 万円	21 万円	22 万円	21 万円	21 万円	21 万円

問8 昨年の年収はいくらでしたか（残業代を含む。千円以下四捨五入で）

	2004年		2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
0円	4	2.3%	6	1.3%	21	3.2%	3	0.9%
100万円未満(0円以外)	20	11.6%	50	11.2%	63	9.7%	37	11.5%
100万円以上 200万円未満	30	17.4%	86	19.3%	134	20.6%	73	22.6%
200万円以上 300万円未満	59	34.3%	156	35.1%	226	34.8%	118	36.5%
300万円以上 400万円未満	24	14.0%	73	16.4%	105	16.2%	47	14.6%
400万円以上	9	5.2%	28	6.3%	60	9.2%	21	6.5%
無回答など	26	15.1%	46	10.3%	41	6.3%	24	7.4%

2004年 平均 216万1315円（0円を除いた平均222万2197円）

2006年 平均 226万3692円（0円を除いた平均229万8252円）

2008年 平均 230万8251円（0円を除いた平均239万0689円）

2011年 平均 224万6522円（0円を除いた平均226万9291円）

男女別平均年収

(2004年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	279.75万円	291.91万円	363.67万円
女性	203.62万円	208.75万円	221.02万円

(2006年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	264.31万円	267.28万円	270.29万円
女性	215.32万円	218.86万円	246.14万円

(2008年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	293.49万円	300.79万円	332.94万円
女性	198.79万円	207.01万円	224.05万円

(2011年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	243.25万円	245.64万円	279.28万円
女性	214.88万円	217.09万円	243.49万円

《過去データとの比較》

1994年平均	266
1994年200日以上	294
1998年平均	252
1998年200日以上	289
2001年平均	219
2001年200日以上	277
2004年平均	216
2004年200日以上	260
2006年平均	226
2006年200日以上	258
2008年平均	231
2008年200日以上	259
2011年平均	225
2011年200日以上	256

《昨年の年収の中央値（参考）》

	2008年			2011年		
	男性	女性	総合	男性	女性	総合
全国中央値	270万円	200万円	226万円	200万円	224.5万円	220万円
全国0円除く	280万円	205万円	230万円	200.5万円	227.5万円	220万円
首都圏中央値	300万円	230万円	250万円	200.5万円	250万円	250万円
首都圏0円除く	300万円	240万円	250万円	201万円	250万円	250万円

＜労働と待遇＞

問9 あなたの賃金と仕事は見合っていると思いますか？

	2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 仕事に賃金が見合っている	103	23.1%	148	22.8%	84	26.0%
2. どちらともいえない	176	39.6%	272	41.8%	115	35.6%
3. 仕事が賃金に見合っていない	140	31.5%	213	32.8%	113	35.0%
4. その他	4	0.9%	15	2.3%	10	3.1%
無回答	22	4.9%	2	0.3%	1	0.3%

※ 「仕事が賃金に見合っていない」の回答が増加

問10 今の派遣就労での収入と生活について状況をおたずねします

	2006年		2008年		2011年	
1. 現在の収入では生活は大変苦しい	105	23.6%	212	32.6%	106	32.8%
2. 現在の収入では生活は少し苦しい	189	42.5%	247	38.0%	116	35.9%
3. どちらともいえない	77	17.3%	102	15.7%	54	16.7%
4. 現在の収入で充分生活できる	40	9.0%	71	10.9%	29	9.0%
5. その他	9	2.0%	15	2.3%	16	5.0%
無回答	25	5.6%	3	0.5%	2	0.6%

※ 「生活は苦しい」と感じている人が約3分の2。

問11 生活のためにたてている対策はありますか？（記述回答一部掲載）

※記述回答に問10の回答やプロフィールを付記しています。

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1450 円 問10回答 5. その他

1. 国民年金、健康保険の減免措置を受けている 2. 貯金の取り崩し 3. 外出、買い物を控える
(東京都 40代前半男性)

仕事 39. その他 賃金 日給 13500 円 問10回答 1. 現在の収入では生活は大変苦しい

消費財を極力、抑え新品を買ったりするのを制限している。家賃を止むなく滞納。国民年金を免除申請している。(10年くらい!)健康保険料を滞納している。(3年分くらい!)
たまたま、親に援助を求める場合がある。まともな交際が出来ない!!
(東京都 30代後半 男性)

仕事 29. テレフォンアポインター 賃金 時給 850 円 問10回答 1. 現在の収入では生活は大変苦しい

派遣なのでいつクビになってもおかしくないからなるべく無駄使いはできないし、今は両親と暮らしてお金を貯めています。両親にも払っているけど一人暮らしだと、もっと支払わなくちゃいけないので実家暮らしをしています。(宮城県 30代前半 女性)

仕事 37. 庶務(事務的業務を含む部署内の所用を担当) 賃金 時給 1530 円 問10回答 1. 現在の収入では生活は大変苦しい

土日に接客のアルバイトをしています。月給が最大で5~10万円減ったので、補うために行っています。土日の休みすべてがアルバイトになってますので、体を休めてません。
(神奈川県 30代後半 女性)

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 980 円 問10回答 2. 現在の収入では生活は少し苦しい

昼抜き又は菓子パンのみにしています。掛け持ちは禁止されているので何も出来ません。
(静岡県 30代前半 女性)

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1550 円 問10回答 1. 現在の収入では生活は大変苦しい

お昼は手作り弁当。外出しない。飲み会（付き合い）は絶対行かない。外食は絶対しない。（マックの 100 円はたまにご褒美）野菜は安い物だけ。デザートは月 2。鼯履ミュージシャンのライブも年に 2 回だけ。美容室は年 1。（カラーなどはしない。）年金は払っていない。とにかく、最低限の生活が出来ただけのことにしか使わない。もとい、使えない。
（東京都 40 代後半 女性）

仕事 7. 秘書 賃金 時給 950 円 問10回答 5. その他

副業しています。年金は払えません。入院保険は解約しました。野草を育てたり、知り合いの農家さんを手伝って野菜をもらったりしてます。家賃が高いので引っ越したいのですが、引越し代が捻出できない状況です。 （東京都 40 代前半 女性）

仕事 39. その他 賃金 時給 1200 円 問10回答 2. 現在の収入では生活は少し苦しい

小さな子供がいて、保育園も待機の状態です。今すぐには入園できない状態なので、主人の仕事の休みの土日に派遣として働きに出ている。 （大阪府 20 代前半 女性）

仕事 28. 販売 賃金 時給 1350 円 問10回答 3. どちらともいえない

結婚して共働きだが、旦那のお給料だけでは生活ができない（切り詰めれば可能かもけど）貯めるまではなかなか回らないため、2人で頑張って働いて毎月定額を少しでもと蓄えにまわしています。税金が高すぎる！年間2人で30万は払ってる。友達の結婚やお祝いが沢山あるので、日々節約です。毎日お弁当、水筒持ち。毎日1000円でやってます。
（静岡県 30 代前半 女性）

仕事 6. 通訳、翻訳、速記 賃金 時給 2000 円 問10回答 1. 現在の収入では生活は大変苦しい

節約に尽きます。食べ物について特にそのことを心がけています。衣服や趣味のものなどに一切出費はしていません。副業であるテスト添削も行なっていますが、こちらも激減してしまっています。 （東京都 50 代前半 男性）

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1330 円 問10 回答5. その他

年金を払っていない。というより、払えません。食事は二食。一食はカップラーメンにする。テレビの処分。水道、ガス、一時休止。仕事があったり無かったり、掛け持ちで副業しにくく、そして、副業も見つかりにくいです。 （神奈川県 30 代後半 男性）

仕事 33. 軽作業等(倉庫内商品仕分け、引越し、イベント設営業務等含む) 賃金時給 950 円 問10回答 2. 現在の収入では生活は少し苦しい

派遣登録会社に2社登録していて、仕事のある日は、土日関係なく働いている。少しでも生活の足しにするため、なるべく交通機関を使わず歩いている、健康にもよいし。ネットで、ポイントを貯めている。生活のすべてを切り詰めている。 （東京都 40 代前半 男性）

仕事 23. OAインストラクション 賃金 時給 680 円 問10回答 1. 現在の収入では生活は大変苦しい

冷暖房機器を使用しない。衣・美にお金をかけない。クリーニングはださない。冠婚葬祭に出席しない。学校関係の父兄と交流しない。最新電化製品を持たない(買えない)。お風呂の回数をへらす。新聞雑種書籍をかわない。娯楽はしない。交通費がかかるので外出をしない。ただで貰える物をできるだけ貰う。食物は値下げ品しか買わない。嗜好品は買わない。保険・年金・税金を払っていない。家賃の安い所に引っ越した。カードが作れない為ポイント等の特典が得られない。(福岡県 50代前半 女性)

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1500 円 問10回答 1. 現在の収入では生活は大変苦しい

都内に実家があるので、もはやここから自立できない。自立すると実家よりも遠くでないと家賃が払えないので。また読書・映画が好きだが、図書館で借りるか¥1000の日には鑑賞できない。映画は試写会に応募しまくり。正社員は長期休暇を取って「毎年必ず海外旅行」なんていまだにバブリーなことをやっているが、こちらは休んだ分だけお給料が減るので休めないし、海外旅行するお金も貯められない。有給は年にわずか10日ばかりなので、体調不良の時のために大事に取っておくのが私の周囲では常識。当然ながら自分の生活だけでカツカツなので、恋人を作る金銭的余裕はない。デートなどにお金はかけていられない、というのが本音。毎日のお昼はもちろん自弁、毎食外食している社員たちの金銭感覚が理解できない。ケチではなく、実際にそんなお金の余裕はない、ということ。場合によっては住民税の支払いを、期限が切れても払えず延滞することもある。不用品はオークションでとにかく売りまくる。(東京都 30代前半 女性)

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1080 円 問10回答 2. 現在の収入では生活は少し苦しい

以前は夜に飲食店でアルバイトをしていました。収入に波があるので、県民税を払うのが遅れてしまいます。(大分県 30代前半 女性)

仕事 34. 一般事務 賃金 時給 850 円 問10回答 5. その他

平日 9-18 勤務のためなかなか買い物などに行く暇がないので、休日に梯子して安いところを回って、食費を浮かしています。交通費が出ないので、通勤ひも時間がかかっても安いものがないか探したりしました。任意保険加入をあきらめました。(東京都 20代後半女性)

仕事 34. 一般事務 賃金 時給 900 円 問10回答 1. 現在の収入では生活は大変苦しい

派遣賃金が低いので、昼・夜・休日もアルバイトをし、3つの仕事を掛け持ちしている。そのため、体調を崩しているが、病院に行くお金が無い。1日3食食べられないため、近所の人から賞味期限を過ぎた物や、バイト先で余った食パンのみみを貰って食事に充てている。(京都府 30代後半 女性)

問 1 2 あなたは、正社員と派遣スタッフの格差を感じますか？

	2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合
1. 格差を感じる	550	84.6%	274	84.8%
2. 格差を感じない	55	8.5%	26	8.0%
3. わからない	42	6.5%	21	6.5%
無回答	3	0.5%	2	0.6%

問 1 2 の 2 (問 1 2 で「格差を感じると回答した方におたずねします) 次のうちどの点について正社員との格差を感じますか？該当するものすべてを選択してください。(複数回答)

	2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 賃金	268	60.22%	430	66.2%	237	73.4%
2. 福利厚生	224	50.34%	324	49.8%	183	56.7%
3. 有給休暇	160	35.96%	249	38.3%	123	38.1%
4. 健康診断	104	23.37%	151	23.2%	113	35.0%
5. 安全対策	25	5.62%	81	12.5%	51	15.8%
6. 研修	103	23.15%	160	24.6%	119	36.8%
7. 育児・介護休業	128	28.76%	175	26.9%	104	32.2%
8. 一時金(賞与)	321	72.13%	378	58.2%	205	63.5%
9. 退職金	269	60.45%	349	53.7%	194	60.1%
10. 上司の指示の出し方	105	23.60%	135	20.8%	83	25.7%
11. 仕事の与えられ方	165	37.08%	233	35.8%	113	35.0%
12. 職場のスタッフとして尊重されているか	149	33.48%	204	31.4%	111	34.4%
13. その他	37	8.31%	56	8.6%	31	9.6%

選択なし(参考)	—	—	78	12.0%	34	10.5%
----------	---	---	----	-------	----	-------

※ 前回、前々回に引き続き、賃金、一時金、退職金の回答が多い。

問 1 3 格差があると思う点について、正社員との均等待遇を保証する規定が現在はありませんが、あったらいいと思いますか？

	2011年	
	人数	割合
1. 思う	251	77.7%
2. 思わない	24	7.4%
3. わからない	36	11.1%
無回答	12	3.7%

<契約期間と就労期間>

問 1 4 現在（あるいは直近）の仕事の 1 回あたりの契約期間はどのぐらいですか？

	2004年		2006年		2008年		2011年	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1カ月未満	—		1	0.2%	13	2.0%	4	1.2%
1カ月	13	7.6%	25	5.6%	43	6.6%	33	10.2%
1カ月上2カ月未満	—		1	0.2%	1	0.2%	0	0.0%
2カ月	8	4.7%	17	3.8%	16	2.5%	14	4.3%
3カ月	85	49.4%	161	36.2%	262	40.3%	139	43.0%
3カ月上6カ月未満	—		6	1.3%	10	1.5%	2	0.6%
6カ月	33	19.2%	111	24.9%	132	20.3%	70	21.7%
6カ月上12カ月未満	4	2.3%	2	0.4%	11	1.7%	1	0.3%
12カ月	12	7.0%	72	16.2%	114	17.5%	38	11.8%
12カ月上	—		11	2.5%	16	2.5%	3	0.9%
長期	1	0.6%	3	0.7%	1	0.2%	—	—
1～3カ月	1	0.6%	—		—		—	—
無回答など	15	8.7%	35	7.9%	31	4.5%		

2004年 平均 4.27 カ月（※無効を除く。1～3カ月の回答は3カ月で計算）

2006年 平均 5.97 カ月（※無効を除く）

2008年 平均 6.20 カ月（※無効を除く）

2011年 平均 4.86 カ月（※無効を除く）

《過去データとの比較》

契約期間の平均など

	契約期間平均	3カ月契約
2001年	5.34 カ月	29.6%
2004年	4.27 カ月	49.4%
2006年	5.97 カ月	36.2%
2008年	6.20 カ月	40.3%
2011年	4.86 カ月	43.0%

問 1 5 現在（あるいは直近）の仕事は、契約更新はありましたか？

	2004年		2006年		2008年		2011年	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
更新なし	48	27.9%	117	26.3%	196	30.2%	90	27.9%
更新あり	116	67.4%	294	66.1%	433	66.6%	221	68.4%
無回答	8	4.7%	34	7.6%	21	3.2%	12	3.7%

問 1 6 現在（あるいは直近）のところで、通算してどのぐらい働いていますか？

	2004年	2006年	2008年	2011年
平均勤続期間	17.04 カ月	23.31 カ月	28.24 カ月	31.93 カ月

<派遣先での事前面接>

問17 事前面接や採用試験など、派遣先が派遣スタッフを特定の目的とするする行為は法律（指針）で禁止されていますが、そのことはご存知でしたか？

	2006年		2008年		2011年	
1. 知っていた	160	36.0%	260	40.0%	174	53.9%
2. 知らなかった	251	56.4%	377	58.0%	142	44.0%
無回答	34	7.6%	13	2.0%	7	2.2%

※ 特定行為の禁止を知っている人が増加しました。

問18 派遣先での事前面接や採用試験はありましたか？ [「顔合わせ」「業務確認」などといった名目のものも含む]

	2001年		2004年		2006年		2008年		2011年	
あり	274	81.79%	146	84.9%	318	71.5%	481	74.0%	227	70.3%
なし	61	18.21%	20	11.6%	94	21.1%	158	24.3%	88	27.2%
無回答	—	—	6	3.5%	33	7.4%	11	1.7%	8	2.5%

※ 前回調査と同様、圧倒的多数が「事前面接」を経験しています。

問19 派遣就労前に「派遣先への訪問」（「顔合わせ」「業務確認」「職場見学」）を希望するかどうか担当から確認されたことがありますか？

	2006年		2008年		2011年	
1. 希望を確認されたことがある	112	25.2%	209	32.2%	97	30.0%
2. 希望を確認されたことはない	301	67.6%	434	66.8%	220	68.1%
無回答	32	7.2%	7	1.1%	6	1.9%

※ 「希望を確認されたことはない」が約3分の2。スタッフが望んで事前の派遣先訪問がされているわけでないことがわかります。

問20 これまで、派遣先の事前面接や採用行為などで下記のような経験をしたことがありますか？該当するものすべてを選択してください。（複数回答）

	2004年		2006年		2008年		2011年	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1. 派遣先から労働条件を確認された	—	—	189	42.5%	314	48.3%	140	43.3%
2. スキルにかかわることを聞かれたり、試験をされた	—	—	215	48.3%	320	49.2%	162	50.2%
3. 複数派遣会社間の競合に参加させられた	90	52.3%	124	27.9%	158	24.3%	90	27.9%
4. 同じ派遣会社が派遣予定人数以上のスタッフを事前面接させるのにつきあわされた	23	13.4%	61	13.7%	53	8.2%	41	12.7%
5. 派遣決定までに長い期間待たされた	54	31.4%	106	23.8%	169	26.0%	87	26.9%
6. 仕事が決まらなかった	65	37.8%	129	29.0%	204	31.4%	112	34.7%
7. 年齢を理由に断られた	18	10.5%	59	13.3%	86	13.2%	57	17.6%
8. 派遣先面接でプライバシーにかかわることをきかれた	38	22.1%	89	20.0%	134	20.6%	68	21.1%
9. セクシャルハラスメント、パワーハラスメントにあった	6	3.5%	14	3.1%	70	10.8%	48	14.9%
10. 上記以外で派遣先面接でいやな思いをした	23	13.4%	26	5.8%	57	8.8%	54	16.7%
11. 履歴書などの個人情報が派遣先にわたった	59	34.3%	126	28.3%	160	24.6%	86	26.6%
12. 契約内容（仕事内容）がはっきりしない	38	22.1%	94	21.1%	134	20.6%	82	25.4%
13. 面接のときの話と実際の仕事が違った	51	29.7%	129	29.0%	189	29.1%	93	28.8%
14. その他	18	10.5%	22	4.9%	24	3.7%	21	6.5%
選択なし（参考）	—	—	—	—	55	8.5%	52	16.1%

<通勤交通費>

問21 通勤交通費は別途支給されますか？

	1994年	1998年		2001年	
	割合	割合		件数	割合
支給される	31.7%	25.5%	別途支給	123	36.7%
支給されない	68.3%	74.5%	支給されない	182	54.3%
			一部支給	30	9.0%
			その他	—	—
			無回答	—	—

	2004年		2006年		2008年		2011年	
全額支給	37	21.5%	126	28.3%	160	24.6%	68	21.1%
支給されない	115	66.9%	235	52.8%	331	50.9%	184	57.0%
一部支給	16	9.3%	52	11.7%	150	23.1%	54	16.7%
その他	—	—	—	—	6	0.9%	10	3.1%
無回答	4	2.3%	32	7.2%	3	0.5%	7	2.2%

<社会保険>

問 2 2 健康保険の加入は？

	1994年	1998年	2001年		2004年	
会社の社会保険	27.5%	38.8%	228	68.1%	103	59.9%
国民健康保険	62.7%	44.9%	76	22.7%	36	20.9%
その他	9.9%	15.3%	31	9.3%	25	14.5%
無回答	—	—	—	—	8	4.7%

	2006年		2008年		2011年	
派遣健保	170	38.2%	225	34.6%	105	32.5%
上記以外の社会保険	126	28.3%	219	33.7%	122	37.8%
国民健康保険	89	20.0%	147	22.6%	62	19.2%
その他	60	13.5%	52	8.0%	26	8.0%
無回答	0	0.0%	7	1.1%	8	2.5%

<労働保険（雇用保険）>

問 2 3 雇用保険の加入は？

	1994年	1998年	2001年	
あり	62.8%	62.8%	268	80.0%
なし	37.2%	37.2%	67	20.2%
無回答	—	—	—	—

	2004年		2006年		2008年		2011年	
加入	124	72.1%	325	73.0%	467	71.8%	253	78.3%
未加入	40	23.3%	85	19.1%	180	27.7%	65	20.1%
無回答	8	4.7%	35	7.9%	3	0.5%	5	1.5%

問24 離職票の発行、失業給付の受給等の際に、何か困ったことはありましたか。あれば、その内容をご記入ください。(記述回答一部掲載)

10/1の退職までに離職票をもらえなかったのが、雇用保険などの手続きが遅れてしまった。当然だが支給開始も遅くなったので、貯金を取り崩した。

(東京都 40代前半 男性)

前の派遣先(独立行政法人)で、セクハラ、パワハラ、嫌がらせなどで業務継続不可能となり、派遣元もその点は理解してくれていて、派遣元へ提出する文書にはその旨を書くよう指示されたにもかかわらず、離職票の離職理由を自己都合の体調不良とされた。

(東京都 40代前半 女性)

以前所属していた派遣会社で、明らかに会社都合の契約更新なしなのに、自己都合のところに印がついたものが送られてきた。うまく自己都合にもっていきたいのが見え見えだった。で、そのとき、派遣会社の契約社員という扱いで、契約社員は仕事が見つからなければ雇い続けることが出来ないとか言われた。

(神奈川県 40代前半 男性)

無理に辞めさせられたのに自己都合での退職となり失業保険の給付金は3か月過ぎてからになりました。

(和歌山県 40代後半 女性)

契約期間満了のために失業したのに、離職後一か月は失業保険の手続きをすると「自己都合」で離職したこととみなされて、失業保険を受け取る時期が遅れると派遣会社から言われた。

「自己都合」で離職したわけではないのに。。。すぐ手続きができないとたちまち経済的に困る。

(富山県 40代後半 女性)

<有給休暇>

問25 昨年の有給休暇は何日とりましたか？

	2004年		2006年		2008年		2011年	
0日	63	36.6%	122	27.4%	210	32.3%	77	23.8%
1日～5日	24	14.0%	105	23.6%	123	18.9%	58	18.0%
6日～10日	52	30.2%	116	26.1%	197	30.3%	98	30.3%
11日～15日	12	7.0%	41	9.2%	49	7.5%	36	11.1%
15日～20日	2	1.2%	11	2.5%	28	4.3%	17	5.3%
20日超	—	—	—	—	5	0.8%	2	0.6%
無回答など	19	11.0%	50	11.2%	38	5.8%	35	10.8%

2004年 平均取得日数 4.79日

2006年 平均取得日数 5.37日

2008年 平均取得日数 5.60日

2011年 平均取得日数 6.59日

《過去データとの比較》

1994年	5.02
1998年	7.95
2001年	4.99
2001年0日除く	8.58
2004年	4.79
2004年0日除く	8.14
2006年	5.37
2006年0日除く	7.77
2008年	5.60
2008年0日除く	8.52
2011年	6.59
2011年0日除く	8.99

注：統計データについて

1998年のアンケートでは、有給休暇が「ある」と回答した人に対し、有給休暇の取得日数を質問したものをデータとしています。2001年、2004年では、有給休暇が付与されているかどうかの区別がなく取得日数を質問しています。2001年、2004年は、取得日数「0日」を除いた統計をとっていますが、「0日」が、有給休暇の権利が発生していないのか、発生しているにもかかわらず1日もとれなかったかの区別ができていません。

＜育児などの（家庭）生活と仕事の両立＞

問26 現在の仕事で、仕事と（家庭）生活（出産、育児、介護等）との両立ができると思えますか？

	2006年		2008年		2011年	
1. 思う	99	22.2%	140	21.5%	77	23.8%
2. 思わない	221	49.7%	368	56.6%	192	59.4%
3. わからない	88	19.8%	132	20.3%	50	15.5%
無回答	37	8.3%	10	1.5%	4	1.2%

※ 「両立ができると思わない」と考える人が、「思う」を大きく上回っています。

問27 仕事と生活の両立ができると思わない方は、どのような支障があると思いますか？
あてはまるものすべてを選択してください。（複数回答）

	2006年		2008年		2011年	
1. 残業が多い	73	16.4%	114	17.5%	64	19.8%
2. 休日出勤が多い	41	9.2%	73	11.2%	26	8.0%
3. 勤務時間が不規則	64	14.4%	101	15.5%	64	19.8%
4. 十分な時短措置がとられていない	66	14.8%	98	15.1%	52	16.1%
5. 収入が充分でない	163	36.6%	289	44.5%	169	52.3%
6. 休暇などの制度が充分でない	113	25.4%	151	23.2%	104	32.2%
7. 育児・介護休業等の法制を実質的に利用できない	131	29.4%	151	23.2%	105	32.5%
8. 上司や職場に理解がない	82	18.4%	99	15.2%	73	22.6%
9. 休業明けに職場復帰できない（仕事を紹介してもらえない）	—	—	103	15.8%	91	28.2%
10. その他	22	4.9%	26	4.0%	22	6.8%
選択なし（参考）	—	—	200	30.8%	90	27.9%

<就労日数>

問28 昨年何日ぐらい就労しましたか？

	2001年	
1. 前と同じ状態	43	12.8%
2. 139日以下	57	17.0%
3. 140～169日	17	5.1%
4. 170～199日	19	5.7%
5. 200～229日	37	11.0%
6. 230～259日	36	10.7%
7. 260日以上	44	13.1%
無回答など	82	24.5%

	2004年		2006年		2008年		2011年	
1. 139日以下	32	18.6%	54	12.1%	96	14.8%	61	18.9%
2. 140～169日	17	9.9%	32	7.2%	44	6.8%	21	6.5%
3. 170～199日	11	6.4%	33	7.4%	66	10.2%	20	6.2%
4. 200～229日	35	20.3%	100	22.5%	131	20.2%	56	17.3%
5. 230～259日	49	28.5%	148	33.3%	215	33.1%	111	34.4%
6. 260日以上	11	6.4%	36	8.1%	86	13.2%	42	13.0%
無回答など	17	9.9%	42	9.4%	12	1.8%	12	3.7%

問29 過去1年間で2週間以上働かなかった時期がありますか

	1998年	2001年	2004年		2006年		2008年		2011年	
あり	38.3%	30.7%	90	52.3%	168	37.8%	232	35.7%	116	35.9%
なし	61.7%	69.3%	77	44.8%	242	54.4%	411	63.2%	203	62.8%
無回答	—	—	5	2.9%	35	7.9%	7	1.1%	4	1.2%

問29の2 (問29で「あり」と回答した方におたずねします)

働かなかった時期「あり」の回答のうち

働かなかったのはどのぐらいの期間ですか？(週で回答)

	2004年		2006年		2008年		2011年	
4週間以内	25	27.8%	54	32.1%	96	41.4%	41	35.3%
4週間超8週間以下	17	18.9%	36	21.4%	53	22.8%	16	13.8%
8週間超12週間以下	16	17.8%	20	11.9%	26	11.2%	18	15.5%
12週間超	24	26.7%	49	29.2%	36	15.5%	33	28.4%
わからない・無回答等	8	8.9%	9	5.4%	21	9.1%	8	6.9%

問29の3 (問29で「あり」と回答した方におたずねします)

働かなかった理由は何ですか？

	2004年		2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 自分の都合	22	24.4%	57	33.9%	62	26.7%	29	25.0%
2. 条件があわなかった	14	15.6%	29	17.3%	46	19.8%	15	12.9%
3. 仕事の紹介がなかった	33	36.7%	48	28.6%	78	33.6%	48	41.4%
4. その他	18	20.0%	32	19.0%	40	17.2%	21	18.1%

<今後の就労希望>

問30 あなたは今後どのような働き方を希望しますか？

	1994年		1998年		2001年		2004年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
できれば正社員で	106	29.6%	113	29.6%	113	33.7%	106	61.6%
今後も派遣スタッフで	39	47.9%	202	57.7%	202	60.3%	39	22.7%
その他	22	22.5%	20	11.7%	20	6.0%	22	12.8%
無回答	5	—	—	—	—	—	5	2.9%

	2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 正社員の就職を希望している	259	58.2%	452	69.5%	203	62.8%
2. 派遣スタッフを続けたい	98	22.0%	131	20.2%	71	22.0%
3. その他	53	11.9%	61	9.4%	40	12.4%
無回答	35	7.9%	6	0.9%	9	2.8%

※ 1994～2004年のアンケートでは、回答選択肢が「派遣スタッフ」「正社員」「その他」の順に掲載されていました。

問31 派遣スタッフから派遣先への直接雇用の制度があるのをご存知ですか？

	2006年		2008年		2011年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 知っている	217	48.8%	376	57.8%	200	61.9%
2. 聞いたことはあるがよく知らない	137	30.8%	191	29.4%	85	26.3%
3. 知らなかった	57	12.8%	75	11.5%	34	10.5%
無回答	34	7.6%	8	1.2%	4	1.2%

※ 「知っている」人が増加

問32 派遣で働くことが、正社員への“橋渡し”の機能を持っていると思いますか。
下記の選択肢でいちばん近いと思うものを選択してください。

	2011年	
1. 大いにある	30	9.3%
2. 少しある	90	27.9%
3. あまりない	100	31.0%
4. 全くない	97	30.0%
無回答	6	1.9%

※ “橋渡し”の機能は「あまりない」「全くない」が約6割

問33 (派遣労働で)違法な状態で働かされた場合に、(その雇用について)派遣先との直接雇用にみなす制度(みなし雇用制度)があったらいいと思いますか？

	2011年	
1. 思う	211	65.3%
2. 思わない	24	7.4%
3. わからない	83	25.7%
無回答	5	1.5%

※ “みなし雇用制度”があったらいいが6割超。

<派遣という働き方について>

問3 4 派遣の仕事を選んだ主な理由をおしえてください（複数回答可）

	2001年	2004年		2006年		2008年		2011年	
1. 専門的な技術や資格が活かせるから	26.0%	46	26.7%	68	15.3%	100	15.4%	64	19.8%
2. 賃金水準が高いから	21.2%	27	15.7%	75	16.9%	122	18.8%	51	15.8%
3. 自分の都合に合わせて働けるから	35.5%	69	40.1%	147	33.0%	236	36.3%	102	31.6%
4. わずらわしい人間関係が嫌だから	20.0%	39	22.7%	89	20.0%	120	18.5%	57	17.6%
5. 知人に勧められたから	6.6%	5	2.9%	22	4.9%	37	5.7%	18	5.6%
6. 正社員として働ける適当な企業がなかったから	39.1%	97	56.4%	221	49.7%	364	56.0%	178	55.1%
7. その他	16.7%	26	15.1%	48	10.8%	60	9.2%	52	16.1%
選択なし（参考）	—	—	—	—	—	7	1.1%	6	1.9%

※ 派遣で働いている理由として、「正社員として働ける適当な企業がなかったから」の回答率が、引き続き多いです。

問35 現在困っていることについておしえてください（複数回答可）

	2001年	2004年		2006年		2008年		2011年	
1. 派遣先による事前面接、「採用」試験	13.7%	41	23.8%	49	11.0%	84	12.9%	51	15.8%
2. 本格的な派遣に先立つ短期間の派遣	7.2%	15	8.7%	32	7.2%	48	7.4%	42	13.0%
3. 派遣先への履歴書提出、プライバシー情報の流出	15.8%	29	16.9%	66	14.8%	77	11.8%	53	16.4%
4. 契約外の業務をさせられる	23.6%	42	24.42%	122	27.4%	142	21.8%	72	22.3%
5. 指揮命令系統が明確でない	28.1%	56	32.6%	126	28.3%	169	26.0%	86	26.6%
6. 契約の不当な打ち切り、中途解除	12.2%	30	17.4%	60	13.5%	134	20.6%	79	24.5%
7. 労働時間管理が不適切	10.7%	24	14.0%	68	15.3%	95	14.6%	49	15.2%
8. 年次有給休暇がとれない、とれにくい	12.8%	25	14.5%	98	22.0%	138	21.2%	75	23.2%
9. 職場のいじめ、セクハラ	11.6%	25	14.5%	41	9.2%	84	12.9%	53	16.4%
10. 苦情申し立てに対して（迅速に）対応してくれない	20.9%	41	23.8%	86	19.3%	99	15.2%	73	22.6%
11. 職場環境に問題がある	19.7%	41	23.8%	103	23.1%	147	22.6%	86	26.6%
12. 雇用保険・社会保険に加入させてもらえない	5.7%	20	11.6%	29	6.5%	56	8.6%	30	9.3%
13. 仕事をなかなか紹介してもらえない	15.2%	32	18.6%	43	9.7%	111	17.1%	76	23.5%
14. 家（部屋）を借りられない等、生活に支障がある	—	—	—	—	—	29	4.5%	43	13.3%
15. 事前の就業条件明示（勤務地、仕事内容、賃金他）が不十分	—	—	—	—	—	71	10.9%	46	14.2%
16. 就業条件明示が事前に文書で提示されない	—	—	—	—	—	42	6.5%	32	9.9%
17. 仕事のわりに合わない待遇（賃金、福利厚生他）	—	—	—	—	—	211	32.5%	135	41.8%
18. 不当な不利益変更（賃金ダウン他）があった	—	—	—	—	—	33	5.1%	48	14.9%
19. 業務上の安全、働く人の健康への配慮が不十分	—	—	—	—	—	81	12.5%	64	19.8%
20. 将来に不安がある（貯金ができない、健康不安等）	—	—	—	—	—	351	54.0%	194	60.1%
21. その他	14.3%	36	20.9%	48	10.8%	78	12.0%	56	17.3%
選択なし（参考）	—	—	—	—	—	32	4.9%	21	6.5%

問36 派遣という働き方について、派遣元、派遣先に関すること、派遣法改正について、その他何かありましたらご自由にご記入ください。(自由記述欄)

※ 記述回答のあったもののうち、一部掲載

各記述回答の内容を見て、キーワードをつけています。

派遣切り (契約打ち切り、中途解除ともに含む) 偽装請負 派遣先直接雇用
 事前面接 年齢差別 均等待遇 通勤交通費 待遇改善 有給休暇
 労働時間 専ら派遣 マージン規制 個人情報保護
 生活と仕事の両立 生活不安 仕事の紹介 社会保険 雇用保険
 派遣元が問題 派遣先が問題 行政の対処 震災関連 その他

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1450 円 キーワード 行政の対処

派遣法に大穴が空いていることがはっきりしている以上、早く抜本改正して欲しい。違法行為を犯した企業名は積極的に公表しないと、態度は改まらないはず。私は5号業務で3年、派遣されていたが昨年9/30に解雇されて以来、派遣元から仕事を全く紹介されず困っています。コンプライアンスを社内ではうるさいほど言っているのに、派遣法の抜け穴を利用して派遣社員を巧みに分断して違法行為が表沙汰にならないようにしています。既に通信産業労組にも相談済みですが、解雇されてからだだと対応も難しいとのこと。辞めてから違法行為に気付いた派遣社員の救済も考えて欲しい。(東京都 40代前半 男性)

仕事 35. 営業事務 賃金 時給 1693 円 キーワード 均等待遇

2010年9月から、就業先・業務内容・賃金等の条件は変わらないが5号業務から自由化業務へと契約が変わった。現在の就業先は派遣から直接雇用へ移った実績はなく、最大でも3年までしか就業できないのかと考えると、意欲も下がる。いくら頑張っても3年後にはゼロから職探し。ゼロどころか、3年「しか」続かないと悪い評価にとられることもある。早く次の(別の)就業先へ移りたいとも考えるのだが、求人数が少ない現状で行動に移すことを躊躇してしまう。非常に閉塞感を感じる。約11年前、初めて派遣で働き始めた時、派遣で働く人は専門性や特殊な能力をもった人だから賃金は高い、契約期間があるため不安定な立場であることも含め賃金が高い、のだと思っていた。しかし今は、専門性がない(持つ努力をしなかったこともある)ために、派遣で働かざるをえなくなっている、と感じている。今はまだ働かせてもらっているが、35歳定年説といわれる年齢を超え、次に働ける場所はあるだろうか。ただただそれが心配である。(東京都 30代後半 女性)

仕事 10. 財務(経理) 賃金 時給 1650 円 キーワード 均等待遇 派遣先直接雇用

本来、正社員、派遣、ともにメリット・デメリットがあり、自分には派遣のメリットが大きいと思い派遣で働くことを選びました。実際働いてみると、デメリットだけです。不利なことは「派遣なんだから当然だ」と言われ、本来のメリットを主張、たとえば契約外の業務を断ったりすれば「派遣だからなどと言うな」と言われます。派遣は全面的に禁止でよいと思います。専門的な仕事のみなどとしても曖昧で抜け道だらけになるだけです。現状でも「一般職は3年経ったら正社員に」なんて全く守られていません。派遣が禁止になれば私は現職を失いますが、失業給付をもらいながら就職活動に専念できますからナンボかマシです。

(東京都 40代後半 女性)

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1550 円 キーワード 事前面接 派遣切り

リーマンショック以来、時給 800 円という案件を何件も紹介されたことがある。家からも遠く、交通費が月 2 万。PC スキルが高いらしい私にでも、「これくらいしか紹介できない」と言われた。往復 3 時間、交通費・保険などを引くと 5 万くらいにしかならない。最低時給を上げてほしい。「面接」をやめてほしい。「面接」の結果が 2 週間後…というのもやめてほしい。派遣元にですが、登録しているのだからちゃんと紹介してほしい。ネットの案件を電話で問い合わせても、「案内できる人だけにメールでお知らせします。」としか言わない大手の派遣会社があるが、このような対応も止めて欲しい。紹介できない（話が進んでいる）案件は、ネットから排除してほしい。これは本当にどうにかしてほしい。官庁関係の先月までいた派遣先ですが、1 年以上いたがほとんど仕事をもらえなかった。最後の 2 ヶ月強は全く無し。指揮命令者に何度言っても「ちょっと待って」で終わり。（確かに忙しい人ではあったが）「僕が雇った訳ではないし別に関係ない」的な雰囲気があった。他の派遣女子も言っていたが、派遣をなめていると。職場環境も非常に悪く、辞めたくても次に決まるかどうか不安だったので辞められなかった。そして案の定、待機中である。（東京都 40 代後半 女性）

仕事 34. 一般事務 賃金 時給 1600 円 キーワード 通勤交通費

毎月 4 万円を交通費として自腹で払っています。交通費も支給されず、税金の控除も受けられない（派遣会社に交通費がこれだけかかったよという証明書を発行してもらおうとしましたが却下され、領収書を持って確定申告に行ったら税務署で申告できないと言われた）のはおかしいと思います。まず通勤交通費の非課税を認めてほしい。そしてゆくゆくは交通費も支給されるようになったらいいと思います。あと、派遣会社にいくらマージンとして渡っているのか開示してほしい。正社員との間に賃金などもろもろの差をつけるなら、仕事にもつけてほしい。正社員とまったく変わらない仕事と責任を負っているのにこの差は何なのかと思いつつ仕事をしています。（東京都 女性）

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1700 円 キーワード 均等待遇

正社員との格差を感じない派遣はない。社員並みの仕事をこなしても、ボーナス退職金はない。スキルを磨いても派遣社員というだけで認められない場合もある。働く意義を見失いそうになるときもある。またいつ会社の都合等で契約を切られるかという心配で精神的に不安定になる。仕事でミスをした時等もこれを繰り返したらクビになるという不安で、余計に仕事にプレッシャーを感じてしまう。残業が多い時期に体調を崩したことがあるが、病気になってもなんの保障もない、仕事をクビになるだけ、と不安になり、未だに体調があまりよくならず不調がずっとつづいている。私は契約内容と実際の職務内容が違ったりすることが多く離職したり、また人員整理などで契約終了となってしまう等、転職回数が多いのだが、転職回数が多いことがマイナスに捉えられる場合が多く、派遣を受け入れている企業なのに転職回数が多いと難色を示されて、就業に至らない場合も多かったことが大変つらかった。（東京都 30 代後半 女性）

仕事 10. 財務(経理) 賃金 時給 1700 円 キーワード 仕事の紹介

今の派遣先には 2 年 1 ヶ月お世話になりましたが、とうとう契約満了で今月末までです。派遣元からは不況のせい次回の派遣先を紹介してもらえず、自分で探してくださいといわれました。慣れた職場でも契約が切れたらそれまでなので、次は正社員を目指しています。求職期間は失業保険だけでは生活を維持できないので不安がのこります。（東京都 40 代前半 女性）

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給1200円 キーワード 事前面接 均等待遇

募集条件のスキルや経歴が当てはまっても年齢だけで断られる。顔合わせの日時も就業先企業優先で連絡が来ないと思っていると、突然当日来る様に言われる。顔合わせも就業先でなく喫茶店だった事があり、職場見学にもなっていなかった。事前面接や、勤務先名も含めた職歴の開示が派遣でやってはいけない事なのを就業先企業の担当者が知らない。契約更新時に本人の意思確認なしで勝手に更新された事がある。ある企業の系列派遣会社で就業時に、契約書が就業先担当者に送られて担当者から本人に契約書を渡されるシステムだった。社員と同じ、もしくは社員がカバー出来ない高いスキルの人材を派遣で使うなら、給与レベルを上げて欲しい。フルタイムで同じ仕事をしているのに平社員と年収で200万円以上差がつくのはおかしい。(東京都 40代後半 女性)

仕事 20. 広告デザイン 賃金 時給1200円 キーワード 派遣先直接雇用 均等待遇

同一労働、同一賃金にしてほしい。長期に渡る派遣は直接雇用してほしい。登録型派遣会社は無責任な賃金のピンハネで成り立っている。原則禁止してほしい。自分が登録されている派遣会社は賃金をただ中間搾取するだけで、何のフォローもない。昨年、家族の葬儀で会社を休んだが、特別休暇の制度もなかった。期末手当はおろか、交通費もない。業務は正社員と同じ。安く人を雇える手段として利用する企業も意識を変えてほしい。労働者を使い捨てにする企業は法人税下げなくていいよ。(静岡県 30代後半 女性)

仕事 39. その他 賃金 日給6000円 キーワード 派遣先が問題

派遣社員とは人間では無い位置にあると思う。初めての生活に余裕の無い人は与えられた仕事は何であれこなさなければならない。それが初めての職種であっても頑張るしかない。初日に何の説明も受けない仕事でも出来て当たり前で、出来ない馬鹿にされる。|正社員の給料が下がった事も派遣社員のせいとされる。派遣社員が有給を取ると正社員から文句を言われる。悪い事を言い出したらキリが無い。

また通信大手企業系の派遣会社で常用派遣で勤務したときは、法律を逆手にとって3年経たない内に社名変更があった。6年近く勤務したが2回変更があった。正社員のおじさんは休憩室で給料が安くなったから働きたくない毎日寝ている人が居た。その人達の給料は派遣社員や短期間のバイトのおかげで保障されていたのではと思うと情けない。経済成長に合わせて高くなりすぎた給与を適正に出来ず、新しい産業への転換もせず、政治も企業も責任を取らない状況は本当に腹立たしい。(広島県 40代後半 女性)

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給980円 キーワード マージン規制 派遣先直接雇用

派遣先が派遣元に支払う賃金の最低でも〇%は労働者に支払われる、という様に、派遣会社の取り分を決める必要があると思います。勿論、給与明細には詳細を記載し、「派遣先の取り分のこれだけを費用として使用し、残りこれだけはあなたの給与になります」と言った情報提供も希望すれば提示する必要があると思います。今まで働いてた所は多い時で半分以上を派遣会社が持っていつてしまっていたので…正直、理不尽過ぎると感じました。派遣でも退職金制度を明確に決める、組合を作るなど、正社員と同じ仕組みは必要。

正社員になる意志があるのに飼育殺しにされている派遣社員は沢山います。教育や研修をもっと取り入れ、正社員を希望するかなどの意見交換の場を設けるなど、それぞれの派遣社員に合った労働の場を作らなくては、ワーキングプアは増えるばかりか会社自体も支える人材がなくなっていくのではないのでしょうか。派遣社員は切り捨てるだけの道具ではありません。意欲があるのに、派遣だからと適当にあしらわれる現状を一步でも変えていく必要があると思っています。(静岡県 30代前半 女性)

**仕事 33. 軽作業等(倉庫内商品仕分け、引越し、イベント設営業務等含む) 賃金 時給 900 円
キーワード 待遇改善**

去年の6月～10月まで5ヵ月弱働いていて一旦退社した派遣会社から3月中旬電話がかかり「前にやってた仕事とほぼ同じ内容の仕事が始まるけど、やらないか？」と誘われその一週間後に再入社した。しかし再入社前日に派遣会社の事務所を訪ねて、新しい現場の見学に連れて行かれて(派遣先の会社は前と同じ)すっかりやる気になったところで事務所に戻り、再入社の手続きをすることになったが、『労働条件通知書』兼『雇用契約書』の賃金の欄には時給(基本給)900円と記載されていた(以前は1000円)。

「前と同じ仕事」なのに賃金は1割カット!本来ならその場で説明を求める等するべきだったのだろうが、黙ってサインしてしまったが、入ってから、他の複数の派遣会社からその現場に配属された人は皆時給1000円以上だという話を耳にして、やはり納得出来ないままにいる。(愛知県 40代前半 男性)

仕事 5. 事務用機器操作(OA機器操作) 賃金 時給 1100 円 キーワード 仕事の紹介 派遣元が問題

最近、どこの派遣会社でも書類選考をするところが多くなりました。仕事内容、条件などから自分にぴったりに思っただけで応募しても、数日後には書類で落とされます。一体、これ以上何が基準なのでしょう?一つでもお仕事の紹介、または応募した案件の詳細について連絡が入ると、他の案件に応募できなくなり、はっきり言って時間の無駄です。

昨日も、学校事務で定評があるC社から応募した女子大(単科)の事務案件が白紙撤回だったという連絡を受けました。電話の後、白紙撤回になるくらいなら、最初から募集をかけないでと怒りでいっぱいになりました。

今日は、(en)派遣で見つけ、A社で募集し、応募したT町にある空調設備会社の事務案件の再募集が書類で不採用になりました。この案件は、登録会の席で初めて担当者から「派遣先の産休の社員さんの代替募集で、即来年3月までは仕事があるが、それ以降は分からない」ということを聞かされました。

最初の書類選考、2回目の再募集で2回落とされ、不愉快になりました。「産休の社員さんの代替案件ということが分かっているんだったら、何故(en)派遣に記載しなかったのか?疑問に思いました。私と同じ思いをしている人、他にもいると思います。書類選考に限らず、「釣り案件」も同様です。(後略) (東京都 30代後半 女性)

仕事 32. 製造業務 賃金 時給 1000 円 キーワード 震災関連

自動車部品工場で派遣されているが、2011年4月4日(月)現在、東日本大地震の影響で、休業状態となっている。地震の翌週から休業が延び延びになって、今週も休みだから4週間連続仕事がない。来週も不透明だ(いつも「来週から業務再開」と言われる)。いっそのこと業務都合で解雇のしてくれれば良いが、はっきりした態度を示さない。4週間仕事が無いから、1ヶ月分丸々収入がない。先日はハローワークに相談に行ったが、「特に支援できることは何も無い」と言われた。なんてつまらない人生だ。(神奈川県 40代後半 男性)

仕事 39. その他 賃金 日給 8980 円 キーワード 震災関連 待遇改善

今月から一方的な賃金カット。現在突っばねてますがどうなるかわかりません。

[以下、特定ランク以外のスタッフの給料一律200円引き下げのお知らせの文面]

(東京都 40代後半 男性)

仕事 32. 製造業務 賃金 時給 950 円 キーワード 震災関連 派遣切り

この度の、震災の影響を理由に、派遣切り(契約更新されず)に遭いました。石川県なので、被災地でもありませんし、直接の影響もない。(石川県 20代後半 女性)